

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA MANAJEMEN PADA
PDAM TIRTANADI CABANG AMPLAS**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Program Studi Akuntansi*



Oleh

Nama : Nadratun Nazmi
NPM : 1605170227
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2021



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Oktober 2021, pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NADRATUN NAZMI
NPM : 1605170227
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
Judul Skripsi : FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA MANAJEMEN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG AMPLAS

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Dr. MAYA SARI, SE., M.Si, Ak, CA, CPA)

(MUHAMMAD FAHMI, SE., M.Si, Ak, CA, CPA)

Pembimbing

(ELIZAR SINAMBELA, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. DR. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : NADRATUN NAZMI
NPM : 1605170227
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
JUDUL PENELITIAN : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA MANAJEMEN PADA PDAM TIRTANADI CABANG AMPLAS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 16 Oktober 2021

Pembimbing Skripsi

ELIZAR SINAMBELA, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. ZULIA HANUM, S.E., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, S.E., MM., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadratun Nazmi
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 10 April 1999
NPM : 1605170227
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa Skripsi saya yang berjudul:

“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanasi Cabang Amplas”

Bukan merupakan plagiatisme, pencurian hasil karya milik orang lain, hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material dan non-material, ataupun segala kemungkinan lain, yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis Tugas Akhir saya secara orisinal dan otentik.

Bila kemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara fakta dengan kenyataan ini, saya bersedia diproses oleh Tim Fakultas yang dibentuk untuk melakukan verifikasi, dengan sanksi yang ada.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik di Program Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 16 Oktober 2021

Saya yang menyatakan,



Nadratun Nazmi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Nadratun Nazmi

1605170227

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

nadratunnazmi1999@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas. Jenis penelitian yang dilakukan adalah asosiatif yang bersifat kausal. Metode penelitian menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan tetap dan tidak tetap di lingkungan PDAM yang berjumlah 43 orang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda dan uji residual. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas. Secara parsial variabel perencanaan strategis dan pelaporan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, sedangkan pengukuran kinerja dan pemanfaatan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.

Kata Kunci: Akuntabilitas Kinerja Manajemen, Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Pemanfaatan Informasi Kinerja

***Factors Affecting Management Performance Accountability at PDAM
Tirtanadi Amplas Branch***

Nadratun Nazmi

1605170227

Faculty of Economics and Business

nadratunnazmi1999@gmail.com

ABSTRACT

His study aims to analyze the factors that affect the accountability of management performance at PDAM Tirtanadi Amplas Branch. The type of research conducted is causal associative. The research method uses a survey method. The population in this study is partly permanent and non-permanent employees in the PDAM environment, amounting to 43 people. The entire population is used as a sample. The data were processed using multiple regression analysis and residual test. The results of this study prove that strategic planning, performance measurement, performance reporting, utilization of performance information have a significant positive effect on management performance accountability at PDAM Tirtanadi Amplas Branch. Partially, the variables of strategic planning and performance reporting have a positive and significant effect on management performance accountability at PDAM Tirtanadi Amplas Branch, while performance measurement and utilization have a positive but not significant effect on management performance accountability at PDAM Tirtanadi Amplas Branch.

Keywords: Management Performance Accountability, Strategic Planning, Performance Measurement, Performance Reporting, Utilization of Performance Information

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan keberkahan-Nya berupa kesehatan dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan laporan Magang ini dengan baik serta Nabi Muhammad SAW sebagai pembawa cahaya keilmuan melalui AL-Qur'an. Ayahanda Sofyan Hendri S.E dan Ibunda Asrita Nasution tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita. Dan juga saya berterimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan S E, M Si, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Ibu Dr. Zulia Hanum, S E, M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Elizar Sinambela, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dengan penuh kesabaran yang telah memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Akuntansi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Untuk ibu saya Asrita Nst dan ayah saya Sofyan Hendri SE yang selalu memberi semangat serta doa yang tulus dan ikhlas.
9. Untuk suami dan anak saya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Rekan-rekan satu angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Medan, Oktober 2021

Penulis

Nadratun Nazmi

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGESAHAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Maslah	8
B41.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Akuntabilitas	11
2.1.2 Kinerja Manajemen.....	15
2.1.3Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajemen	20
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	30
2.3 Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	34
3.2 Definisi Operasional	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Uji Kualitas Data.....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	51
4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian	51
4.1.2 Deskripsi Responden	51
4.1.3 Statistik Deskripsi Frekuensi	53
4.2 Analisis Data	59
4.2.1 Uji Asumsi Data	59
4.2.2 Hasil Regresi Linier Berganda	61
4.2.3 Pengujian Hipotesis	66
4.2.4 Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan Penelitian	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai PDAM TIRTANADI	
Cabang Amplas	5
Tabel 1.2 Data Jumlah Pelanggan	6
Tabel 1.2 Rekap Pemakaian Taksir.....	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	39
Tabel 3.3 Uji Validitas	42
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.3 Latar Belakang Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4 Intensitas Kursus/Diklat/Bimtek di Bidang Akuntansi atau Pengelolaan Keuangan Daerah ataupun Penyusunan Laporan Keuangan yang Pernah diikuti Responden	53
Tabel 4.5 Persepsi responden terhadap perencanaan strategis.....	54
Tabel 4.6 Persepsi responden terhadap pengukuran kinerja.....	55
Tabel 4.7 Persepsi responden terhadap pelaporan kinerja.....	56
Tabel 4.8 Persepsi responden terhadap pemanfaatan informasi kinerja.....	57
Tabel 4.9 Persepsi responden terhadap akuntabilitas Kinerja manajemen.....	58
Tabel 4.10 Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas.....	60
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas.....	61

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.14 Uji Statistik F	63
Tabel 4.15 Uji Statistik t	63
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berfikir Konseptual	32
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu BUMD yang dimiliki pemerintah daerah. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 tahun 1962 sebagai usaha milik Pemerintah Daerah (Pemda) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan umum di bidang air minum. Aktivitas PDAM mulai dari memproduksi, mengolah, dan mendistribusikan air bersih ke pelanggan.

PDAM merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedang tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. PDAM sebagai salah satu BUMD diharapkan mampu memberikan kontribusi yang memadai sebagai pelayan masyarakat dan diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD). Fungsi ganda sebagai Non profit business dan sekaligus for profit business, menyebabkan PDAM tidak bersifat Pure non profit organization melainkan bersifat quasi profit organization. Hanya perusahaan yang memiliki keunggulan pada tingkat global yang mampu memuaskan atau memenuhi kebutuhan

konsumen dan mampu menghasilkan produk yang bermutu serta cost effective (Mulyadi, 2001).

Keadaan ini memaksa manajemen berupaya menyiapkan strategistrategi baru yang menjadikan PDAM mampu bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, PDAM dalam hal ini manajemen harus mengkaji ulang prinsip yang digunakan dalam menciptakan produk dan layanan yang lebih baik dan berkualitas serta pelayanan yang baik kepada pelanggan. Untuk dapat menjamin PDAM berlangsung dengan baik, maka manajemen perlu mengadakan evaluasi terhadap kinerjanya.

Dalam evaluasi tersebut diperlukan suatu standar pengukuran kinerja yang tepat, dalam arti tidak hanya berorientasi pada sektor keuangan saja tetapi perlu juga dilengkapi dengan informasi dari sektor non keuangan seperti kepuasan konsumen, kualitas produk atau jasa, loyalitas karyawan dan sebagainya, sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengambil keputusan yang tepat untuk keberlangsungan usaha dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 47 tahun 1999 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) indikator yang diukur hanya menggunakan tiga aspek yaitu aspek keuangan, aspek operasional dan aspek administrasi.

Kebutuhan masyarakat atas barang dan jasa yang disediakan oleh perusahaan sektor publik terus meningkat seiring perkembangan zaman dan peningkatan jumlah penduduk. Permintaan yang terus bertambah menuntut pemerintah untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik. Pemerintah juga harus

meningkatkan kualitas barang dan jasa yang disediakan demi tercapainya tujuan perusahaan sektor publik.

PDAM merupakan salah satu perusahaan milik Daerah Propinsi atau Daerah Kabupaten dan atau Daerah Kota yang bergerak di bidang pengelolaan dan penyediaan air bersih. PDAM merupakan perusahaan yang tidak hanya berorientasi pada masyarakat, tetapi juga berorientasi menghasilkan laba. Laba yang dihasilkan oleh perusahaan sebagian digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan dan sebagian lagi disetorkan ke pemerintah guna meningkatkan pendapatan asli daerah. Akan tetapi kenyataannya sebagian besar PDAM di Indonesia mengalami kerugian sehingga tidak dapat berkontribusi terhadap pendapatan asli daerah.

PDAM menjalankan orientasi tujuan ganda yaitu public service oriented, dalam rangka menyelenggarakan kemanfaatan umum dan profit oriented untuk mengakumulasikan pendapatan guna dimanfaatkan sebagai PAD. Dua orientasi tersebut yaitu public mission dan profit mission merupakan dua sisi yang kontradiktif dan sulit disatukan serta berjalan selaras bersama-sama. Kemanfaatan umum akan dikorbankan jika laba yang diutamakan, dan sebaliknya target laba akan dikorbankan jika kualitas pelayanan publik yang diprioritaskan.

Petugas pelayanan publik yang kurang profesional merupakan salah satu aspek yang menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Banyaknya keluhan dan pengaduan dari masyarakat mengenai pelayanan publik secara langsung memberikan gambaran buruk dan merusak citra perusahaan publik. Penurunan kinerja pelayanan publik tidak hanya berasal dari aspek non keuangan saja, tetapi juga aspek keuangan.

Sebagai perusahaan publik yang dibiayai oleh pemerintah daerah dari uang masyarakat, PDAM harus transparan dan akuntabel dalam segala aspek. Untuk mengetahui tingkat kinerja perusahaan publik, tidak cukup jika hanya dilakukan pengukuran yang hanya mempertimbangkan aspek keuangan perusahaan saja. Dalam rangka meningkatkan pelayanan air minum kepada masyarakat baik secara kuantitas maupun kualitas, pemerintah telah membuat kebijakan guna mewujudkan kinerja pelayanan publik yang baik.

Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum dibawah Kementerian Pekerjaan Umum menetapkan Keputusan Ketua Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Nomor 002/KPTS/K-6/IV/2010 Tentang Penilaian Kinerja Pelayanan Penyelenggaraan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Pada Perusahaan Daerah Air Minum. Keputusan tersebut digunakan untuk menilai dan mengetahui keberhasilan Direksi dalam mengelola PDAM. Pengukuran kinerja dapat dilakukan per triwulan, per semester atau per tahun buku yang diukur berdasarkan empat indikator aspek kinerja, yaitu aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional, dan aspek sumber daya manusia. Dengan mengetahui tingkat kinerja PDAM, maka dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pelayanan PDAM.

SDM mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk

mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Watimena, 2007).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang di miliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kompensasi sangat berpengaruh penting karena menunjukkan kontribusi yang sangat besar dalam mencapai tujuan.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Amplas

Pegawai	30
Tenaga Kontrak	43
Jumlah	73

Sumber: Pusat Data PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Pegawai tetap ada 30 orang sedangkan tenaga kontrak ada 43 orang, dengan adanya jumlah 73 orang maka PDAM cabang amplas diharapkan mampu menjalani tugas nya masing-masing dengan baik agar perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja, dapat berjalan dengan baik.

Tabel 1.2

Data Jumlah Pelanggan

No.	KODE WILAYAH	NAMA LOKASI WILAYAH	JUMLAH PELANGGAN
1	1	JL. SAKTI LUBIS, JL. PEMBANGUNAN STM, JL ALFALAH	1.503
2	2	JL. SUKARIA, JL. JAYA DAN SUKA TABAH	1.315
3	3	JL. B. KATAMSO GG. BALI, GG. SERVETIA, GG. ALAM INDAH	1.514
4	4	JL. BRIDJENT KATAMSO GG. TERATAI ANDIKA DAN AMAL	1.893
5	5	JL. GARU I, JL. SELAMAT UJUNG DAN JL. SEKSAMA	1.586
6	6	JL. GARU II, JL. SM RAJA D/ UNIVA DAN JL. GARU III	1.929
7	7	JL. GARU V, JL. GARU VI DAN JL. GARU VIII	1.249
8	8	JL. WIRA BAKTI, JL. PERTAHANAN GG. MASJID	724
9	9	JL. BALAI DESA, JL. PERTA GG. PELITA DAN GG. MWAR	1.070
10	10	COMP. RIVERA , JL. M. TJ. MORAWA D/ POLDA DAN ARMED	525
11	11	COMP. TAMORA, JL. DESA UJUNG SERDANG I DAN II	86
12	12	JL. LUKAH, JL. P. DENAI DAN JL. PENGILAR	1.298
		JUMLAH/RATA-RATA	15.680

Sumber: Pusat Data PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Dari tabel 1.2 di atas, dapat dilihat banyak nya jumlah 15.680 pelanggan. PDAM diharapkan mampu menambah pelanggan agar dapat menambah pemasukkan.

Tabel 1.3

Rekap Pemakaian Taksir Cabang Medan Amplas

No.	Alasan Taksir	Jumlah	Persen (%)
1	Ada anjing	2	0,38
2	Meter gedek	148	27,98
3	Meter hilang	24	4,54
4	Meter Kabur	16	3,02
5	Meter mati	171	32,33
6	Meter pecah	19	3,59
7	Meter rusak	3	0,57
8	Meter tertimbun	25	4,73
9	Meter tertimpa	8	1,51
10	Pintu kunci	113	21,36
Jumlah :		529	100,00%
Jumlah pelanggan		20,917	
Persen dari jumlah pelanggan		2,53%	

Sumber: Pusat Data PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Dari tabel 1.3 di atas, dapat dilihat PDAM juga diharapkan terlebih dahulu memperhatikan meter pelanggan agar tidak terjadi kesalahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik mengambil judul: **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perencanaan strategi, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan pemanfaatan informasi.
2. Kinerja manajemen belum maksimal dalam mengerjakan tugas dan fungsinya.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah perencanaan strategi berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampalas ?
2. Apakah pengukuran kinerja berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Tirtanadi Cabang Ampalas?
3. Apakah pelaporan kinerja berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampalas ?
4. Apakah pemanfaatan informasi kinerja berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampalas ?
5. Apakah perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampalas ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan strategi pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Tirtanadi Cabang Ampalas

2. Untuk mengetahui pengukuran kinerja pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Tirtanadi Cabang Amplas
3. Untuk mengetahui pelaporan kinerja pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Tirtanadi Cabang Amplas
4. Untuk mengetahui pemanfaatan informasi kinerja pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Tirtanadi Cabang Amplas
5. Untuk mengetahui perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Tirtanadi Cabang Ampalas

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.
- b. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan mengenai faktor-faktor yang

mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini.

- c. Bagi PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan dalam perbaikan terhadap kebijakan yang akan diterapkan dalam peningkatan profesionalisme kinerja pegawai dan Penelitian ini diharapkan bisa menjadi upaya memperkuat daya saing perusahaan dengan kompetitor lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Akuntabilitas

Menurut keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) No.589/IX/6/Y/99 dalam Sitompul, akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menjelaskan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak/berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Oleh karena itu, pemberlakuan undang-undang otonomi daerah harus dapat meningkatkan daya inovatif dari pemerintah daerah untuk dapat memberikan laporan pertanggung jawaban mengenai pengelolaan keuangan daerah dari segi efisiensi dan efektivitas kepada DPRD maupun masyarakat luas.

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Stanbury, 2003 dalam Ismiarti, 2013:30). Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (disclosure) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Schiavo-Campo and Tomasi, 1999 dalam Mardiasmo, 2006:4). Pemerintah, baik pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya.

2.1.1.1 Tujuan Akuntabilitas

Pada dasarnya tujuan dari pelaksanaan akuntabilitas adalah untuk mencari jawaban atas apa yang harus dipertanggungjawabkan, berdasarkan hal apa yang sungguh-sungguh terjadi serta membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi. Apabila terjadi suatu penyimpangan atau hambatan, maka penyimpangan dan hambatan tersebut harus segera dikoreksi. Maka pelaksanaan suatu kegiatan diharapkan masih bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis Akuntabilitas

Menurut Adisasmita (2011), akuntabilitas merupakan sikap dan watak kehidupan manusia yang dapat dilihat dari dua sisi:

1. Akuntabilitas Internal

Akuntabilitas internal seseorang merupakan pertanggungjawaban orang tersebut kepada Tuhannya. Akuntabilitas semacam ini merupakan pertanggungjawaban diri sendiri mengenai segala sesuatu yang dijalankannya, hanya diketahui dan dipahami oleh dirinya sendiri. Oleh karena itu akuntabilitas internal ini sering disebut akuntabilitas spiritual.

2. Akuntabilitas Eksternal

Akuntabilitas eksternal seseorang adalah akuntabilitas orang tersebut kepada lingkungannya, baik lingkungan formal (atasan dan bawahan) maupun lingkungan masyarakat. Kegagalan seseorang memenuhi akuntabilitas eksternal mencakup pemborosan waktu, pemborosan sumber dana dan sumber-sumber daya pemerintah, kewenangan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

2.1.1.3 Dimensi Akuntabilitas

Dimensi Akuntabilitas yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik menurut Hopwood dan Tomkins, Elwood, dalam Mahmudi (2013:9) sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran

Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan dana publik harus dilakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi.

2. Akuntabilitas Manajerial

Akuntabilitas Manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*).

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak di masa depan.

5. Akuntabilitas Finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas Finansial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat.

2.1.1.4 Prinsip-Prinsip Akuntabilitas

Berikut ini adalah prinsip-prinsip akuntabilitas pada instansi pemerintah menurut BPKP :

1. Harus ada komitmen pimpinan dan seluruh staf untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan sistem yang menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
4. Harus berorientasi pencapaian visi misi dan hasil serta manfaat yang diperoleh.

5. Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif sebagai alat perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk penyusunan laporan akuntabilitas.

2.1.2 Kinerja Manajemen

Pengertian kinerja manajemen menurut Armstrong dan Baron (1998), kinerja manajemen merupakan pendekatan strategis dan terintegrasi untuk memberikan hasil yang sukses dalam organisasi dengan meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan tim dan individu.

Pengertian kinerja manajemen menurut Irham Fahmi (2014:128), kinerja manajemen adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Pengertian kinerja manajemen menurut Dessler (2003:322), kinerja manajemen adalah Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

2.1.2.1 Manfaat Kinerja Manajemen

Untuk manajemen kinerja karyawan, menggunakan perangkat lunak yang terintegrasi, daripada sistem pencatatan berbasis spreadsheet, dapat memberikan laba atas investasi yang signifikan. Seperti dilansir dari wikipedia, beberapa manfaat diantaranya:

1. Keuntungan finansial langsung

- a. Tingkatkan penjualan
- b. Mengurangi biaya dalam organisasi
- c. menghentikan pembengkakan proyek
- d. Menyelaraskan organisasi tepat di belakang tujuan CEO
- e. Mengurangi waktu yang diperlukan untuk membuat perubahan strategis atau operasional dengan mengkomunikasikan perubahan tersebut melalui serangkaian tujuan baru

2. Tenaga kerja termotivasi

- a. Mengoptimalkan rencana insentif untuk tujuan tertentu agar lebih berprestasi, bukan hanya bisnis seperti biasa
- b. Meningkatkan keterlibatan karyawan karena semua orang memahami bagaimana mereka berkontribusi langsung pada sasaran tingkat tinggi organisasi
- c. Menciptakan transparansi dalam pencapaian tujuan
- d. Keyakinan tinggi dalam proses pembayaran bonus
- e. Program pengembangan profesional lebih selaras secara langsung untuk mencapai tujuan tingkat bisnis

3. Meningkatkan Kontrol Manajemen

- a. Fleksibel, tanggap terhadap kebutuhan manajemen
- b. Menampilkan hubungan data
- c. Membantu mengaudit / memenuhi persyaratan legislatif
- d. Menyederhanakan komunikasi perencanaan skenario tujuan strategis

- e. Menyediakan dokumentasi proses yang terdokumentasi dengan baik dan dikomunikasikan

2.1.2.2 Tujuan Kinerja Manajemen

Pada dasarnya, manajemen kinerja bertujuan bagi organisasi/perusahaan maupun karyawan. Berikut ini penjelasan tujuan umum dari manajemen kinerja yaitu:

1. Tujuan Strategik

Mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan sistem feedback terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan Administratif

Menggunakan informasi manajemen kinerja khususnya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administratif, penggajian, promosi, pemberhentian pegawai, dan lain-lain.

3. Tujuan pengembangan

Dapat mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya, pemberian training bagi yang berkinerja yang tidak baik, penempatan yang lebih cocok.

2.1.2.3 Siklus Manajemen Kinerja

Dalam prosesnya, terdapat 4 siklus manajemen kinerja yang bisa Anda ikuti. Empat siklus ini harus dilakukan secara kontinyu. Dilansir dari laman resmi Valamis, berbagai tahapan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Dalam tahapan ini, pihak manajemen dan direktur perusahaan akan berdiskusi terkait tujuan dan apa saja yang ingin diraih oleh perusahaan, baik itu dalam jangka waktu tertentu ataupun secara keseluruhan.

Hal ini menjadi sangat penting untuk dilakukan agar setiap karyawan mempunyai panduan dalam merancang setiap tujuan secara lebih detail. Berbagai tujuan tersebut tidak melulu tentang strategi bisnis, namun bisa juga tentang indikator pencapaian performa karyawan dalam suatu tim, seperti tugas, target, pengembangan, tindakan, dan lain-lain.

Setelah rencana tujuan telah ditetapkan secara umum, maka pihak manajer yang berada di bawah bisa mulai menetapkan tujuan untuk manajemen kinerja karyawannya. Tujuan tersebut seringkali ditetapkan dengan menggunakan metode S.M.A.R.T atau *specific, measurable, achievable, relevant, dan time-bound*. Pada tahap ini bisa juga dilakukan perencanaan pengembangan karyawan.

2. Monitoring

Pada umumnya, dalam setahun hanya akan dilakukan kontrol atau monitoring sebanyak satu atau dua kali saja. Dalam tahapan ini, manajer harus melakukan berbagai cara untuk memastikan apakah berbagai tujuan yang sudah direncanakan bisa diraih.

Jika nantinya ditemukan masalah pada karyawan, maka pihak manajer harus mampu membantu menyelesaikan masalah karyawan. Penyesuaian kembali tujuan masih bisa dilakukan jika memang nantinya diperlukan. Pada tahap ini, tidak menutup kemungkinan ada tujuan baru yang akan ditetapkan, karena ada banyak perubahan yang terjadi.

3. *Reviewing*

Tahapan siklus selanjutnya adalah *reviewing* atau pengkajian yang bersifat dua arah. Pada akhir tahun, nantinya pihak manajemen dan karyawan akan mendiskusikan apakah seluruh tujuan yang sudah ditetapkan dari awal bisa dicapai dengan baik.

Tahapan ini dinilai sangat penting, karena pihak manajer bisa melakukan berbagai kolaborasi dengan pihak karyawan. Semakin melibatkan pekerja, maka para pekerja yang terlibat akan semakin terpacu untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Beberapa hal yang dikaji ini mencakup realistiknya tujuan yang sudah ditetapkan dari awal, dan bagaimana karyawan mampu memperoleh pengalaman atau keahlian baru.

4. Penghargaan

Tahap ini merupakan tahap yang tidak bisa diabaikan, karena penghargaan atau reward adalah hal penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika karyawan tidak memperoleh cukup penghargaan, maka semangat kerjanya pun akan menurun, dan besar kemungkinan mereka mencari pekerjaan lain.

Beberapa bentuk penghargaan yang bisa diberikan antara lain, peningkatan gaji, pemberian bonus, peningkatan jatah cuti, promosi jabatan, proyek

tambahan, testimoni tertulis, dan lain-lain. Jika karyawan telah menerima penghargaan, maka siklus manajemen kinerja bisa kembali lagi pada tahap awal.

2.1.2.4 Cara Memaksimalkan Kinerja Manajemen

Agar manajemen kinerja yang dilakukan oleh perusahaan bisa dilakukan secara maksimal, terdapat berbagai cara yang bisa dilakukan. Dilansir dari laman resmi *WorkFront*, beberapa cara untuk memaksimalkan kinerja manajemen yang dapat dilakukan adalah:

1. Lebih sering melakukan evaluasi kerja, jadi tidak hanya sekali atau dua kali dalam setahun, tapi bisa beberapa kali dalam setahun.
2. Mengembangkan sistem umpan balik pada karyawan secara mingguan agar proses monitoring bisa dilakukan secara efektif.
3. Manajer harus dijadikan sebagai pengajar atau pemberi latihan dan pengarahan.
4. Mengembangkan standar yang lebih efektif untuk digunakan sebagai indikator performa kerja.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen

2.1.3.1 Perencanaan Strategis

Menurut (Allison, Kaye, 2005) definisi perencanaan strategis adalah proses sistematis yang disepakati organisasi dan membangun keterlibatan diantara stakeholder utama tentang prioritas yang hakiki bagi misinya dan tanggap terhadap lingkungan operasi.

Proses perencanaan terdiri dari tiga komponen utama (Armstrong, 1982 dalam Shrader et al, 1989; Robinson and pearce,1984) yaitu : (1) perumusan, yang meliputi pengembangan misi, penentuan tujuan utama, penilaian lingkungan eksternal dan internal dan evaluasi serta pemilihan alternatif; (2) penerapan; dan (3) pengendalian.

Perencanaan strategis khususnya digunakan untuk mempertajam fokus organisasi, agar semua sumber organisasi digunakan secara optimal untuk melayani misi organisasi itu. Artinya bahwa perencanaan strategis menjadi pedoman sebuah organisasi harus tanggap terhadap lingkungan yang dinamis dan sulit diramal. Perencanaan stratejik menekankan pentingnya membuat keputusan-keputusan yang menempatkan organisasi untuk berhasil menanggapi perubahan lingkungan. Fokus perencanaan strategis adalah pada pengelolaan strategis, artinya penerapan pemikiran strategis pada tugas memimpin sebuah organisasi guna mencapai maksudnya.

Berdasarkan penelitian para pakar secara umum, disimpulkan bahwa perencana mengalahkan non-perencana, pemikirannya adalah bahwa perusahaan yang memiliki rencana formal lebih unggul dibandingkan dengan rencana informal, karena proses penulisan rencana mengharuskan untuk menuangkan ide-ide dan tujuan-tujuan untuk dipikirkan secara matang (Hopkins and Hopkins,1997; Rue dan Ibrahim,1998; Shrader et al.1989). Pendapat ini juga didukung oleh Robinson dan pearce (1984) yang dikutip oleh Shrader et al. (1989) bahwa makin rumit proses perencanaan maka akan makin baik pula kinerja organisasi.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Manajemen

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Wibowo, 2007). Meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting yang didasarkan pada ide bahwa mengukur kinerja meningkat dengan cepat dan terus menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Setelah setiap tugas diselesaikan kinerjanya harus ditinjau, dan atas tinjauan tersebut akan dapat dibuat sekumpulan aturan yang kuat untuk kinerja yang tinggi (Tyson dan Jackson, 2001).

Di sisi lain, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Moorhead & Chung/Megginson (Sugiyono, 2009: 12), yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan. Kualitas pekerjaan seorang karyawan dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, kecepatan kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Banyaknya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang dilakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal atau kerjasama antara karyawan, akan tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antara pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara-cara atau inisiatif tersendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Innovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*Initiative*)

Merupakan kemampuan dimana langkah yang diambil tepat untuk mengatasi kesulitan. Selain itu, inisiatif juga merupakan kemampuan untuk mel-

ngkah atau melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai sasaran organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar menghasilkan tindakan yang diinginkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kerja, serta sebagai landasan untuk memberikan penghargaan kepada orang yang telah mencapai atau melebihi tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mahmudi (2005), tujuan pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi

Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.

2. Menyediakan sarana pembelajaran pegawai

Penilaian kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai tentang bagaimana seharusnya mereka bertindak dan memberikan dasar dalam perubahan perilaku, sikap, ketrampilan atau pengetahuan kerja yang harus dimiliki pegawai untuk mencapai hasil kerja terbaik.

3. Memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya

Penerapan penilaian kinerja dalam jangka panjang bertujuan untuk membentuk budaya berprestasi di dalam organisasi dengan menciptakan keadaan dimana setiap orang dalam organisasi dituntut untuk berprestasi.

4. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan, pemberian penghargaan dan hukuman

Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha menciptakan sistem penghargaan seperti kenaikan gaji/tunjangan, promosi atau hukuman seperti penundaan promosi atau teguran, yang memiliki hubungan yang jelas dengan pengetahuan, ketrampilan dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

5. Memotivasi pegawai

Dengan adanya penilaian kinerja yang dihubungkan dengan manajemen kompensasi, maka pegawai yang berkinerja tinggi atau baik akan memperoleh penghargaan.

6. Menciptakan akuntabilitas publik

Penilaian kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Kinerja tersebut harus diukur dan dilaporkan dalam bentuk laporan kinerja sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerja organisasi dan berguna bagi pihak internal maupun eksternal organisasi.

2.1.3.4 Syarat dan Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Mutia (2009), terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pengukuran kinerja, yaitu:

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara obyektif baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
3. Menangani aspek-aspek yang relevan.

4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil/outcome, manfaat maupun dampak serta proses.
5. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan.
6. Efektif, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia.

2.1.3.5 Model-model Sistem Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa model sistem pengukuran kinerja yang telah dibuat oleh akademisi maupun praktisi. Menurut Vanany (2003), model-model sistem pengukuran kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Balance Scorecard* (BSC)

Sampai saat ini *Balance Scorecard* adalah model terpopuler untuk Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) baru yang telah dikembangkan. Kerangka kerja *Balance Scorecard* menggunakan empat perspektif (finansial, pelanggan, proses bisnis internal, dan proses belajar & pertumbuhan) dengan titik awal strategi sebagai dasar perancangan SPK.

2. *Sustainability Balance Scorecard* (SBSC)

Model SBSC merupakan perluasan dari model *Balance Scorecard* dengan penambahan aspek lingkungan dan sosial. *Sustainability Balance Scorecard* (SBSC) memperlihatkan hubungan kausal antara kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial dari perusahaan.

3. *Cambridge Model*

Model *Cambridge* menggunakan product group sebagai dasar untuk mengidentifikasi KPI dan dari pengelompokan produk tersebut dilakukan penen

tuan tujuan bisnis untuk product group-nya.

4. *Integrated Performance Measurement System (IPMS)*

Model IPMS merupakan model SPK yang bertujuan agar sistem pengukuran kinerja lebih robust, terintegrasi, efektif dan efisien. Model IPMS menjadikan keinginan stakeholder menjadi titik awal dalam melakukan perancangan SPK.

5. *Integrated Environment Performance Measurement System (IEPMS)*

Integrated Environment Performance Measurement System (IEPMS) merupakan model sistem pengukuran kinerja yang berkaitan dengan lingkungan. IEPMS menggunakan ukuran-ukuran kuantitatif dan kualitatif yang digunakan secara bersama-sama.

2.1.3.6 Proses Pengukuran Kinerja

Menurut Mutia (2009), terdapat beberapa langkah yang dilakukan dalam proses pengukuran kinerja, yaitu:

1. Mendefinisikan misi, penetapan tujuan, sasaran dan strategi perusahaan

Misi bertujuan meyakinkan adanya satu kesatuan tujuan didalam perusahaan. Sasaran merupakan tujuan organisasi yang sudah dinyatakan secara eksplisit dengan disertai batasan waktu yang jelas. Strategi adalah cara atau teknik yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran.

2. Penetapan dan pengembangan indikator

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dan mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang

sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung.

3. Pengukuran kinerja dan penilaian hasil pengukuran

Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi. Jika kita sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

4. Pelaporan hasil-hasil secara formal

Pelaporan secara formal akan memberikan gambaran kepada penerima informasi mengenai nilai kinerja yang berhasil dicapai organisasi. Informasi capaian kinerja dapat dijadikan:

- a. Sebagai bertanggung jawaban atas hasil yang dicapai, proses yang dilakukan dan sumber daya yang telah dipercayakan untuk dikelola. Hasil pengukuran terhadap pencapaian kinerja dijadikan dasar bagi manajemen atau pengelola organisasi untuk perbaikan kinerja pada periode berikutnya. Bisa dijadikan landasan pemberian reward and punishment terhadap manajer dan anggota organisasi.
- b. Sebagai umpan balik. Pengukuran kinerja yang dilakukan setiap periode waktu tertentu sangat bermanfaat untuk menilai kemajuan yang telah dicapai organisasi.

2.1.3.7 Pelaporan Kinerja

Menurut Indra Bastian (2010 : 297) “pelaporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas serta

sumber daya yang harus dipertanggungjawabkan. Pelaporan ini merupakan wujud dari proses akuntabilitas kinerja”.

Laporan kinerja disusun dalam rangka mewujudkan akuntabilitas unit organisasi kepada pihak yang diberikan amanah setiap tahunnya. Laporan kinerja berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pemimpin pada setiap unit organisasi adalah sebagai penanggungjawab dalam penyusunan laporan kinerja.

Laporan Kinerja memuat informasi tentang:

1. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi;
2. Realisasi pencapaian indikator kinerja;
3. Analisis pencapaian kinerja yang memuat hambatan dan permasalahan yang dihadapi serta langkah antisipasi ke depan yang dilakukan; dan
4. Perbandingan capaian indikator kinerja tahun berjalan dengan target rencana strategis.

Tujuan Pelaporan Kinerja :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai;
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi untuk meningkatkan kinerjanya.

Untuk memastikan bahwa laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas perlu dilakukan review atau penelaahan atas laporan kinerja. Review laporan kinerja bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan data kinerja Instansi Pemerintah sehingga dapat menghasilkan Laporan Kinerja yang berkualitas.

2.1.3.8 Pemanfaatan Informasi Kinerja

Informasi kinerja merupakan hasil pengukuran kinerja yang dilaporkan atau disajikan untuk publik dan pihak-pihak yang berkepentingan. Laporan kinerja menunjukkan hasil atau capaian dan dapat digunakan untuk pelaporan internal maupun eksternal (Indra Bastian, 2006:308-309). Dalam penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, informasi kinerja bermanfaat sebagai dasar pengalokasian sumber daya. Informasi kinerja digunakan oleh pihak yang berwenang untuk menetapkan pengalokasian sumber daya.

Teknologi informasi dapat memberikan kesempatan dan mendukung perusahaan untuk mampu lebih berkompetensi dalam era globalisasi. Teknologi muncul sebagai akibat semakin maraknya globalisasi dalam kehidupan organisasi, semakin kerasnya persaingan bisnis dan lain-lain, sehingga perusahaan mencari terobosan terbaru dengan memanfaatkan teknologi. Teknologi informasi menjadi hal yang sangat penting didalam sharing pengetahuan seiring dengan prinsip bahwa “time is money” atau waktu adalah uang. Melalui teknologi informasi kita dapat menyalurkan data pada waktunya secara akurat, nyaman dan juga aman. Biaya yang dikeluarkan pun relatif murah, dan keuntungan lainnya yang didapatkan adalah jarak, jarak tidak lagi menjadi penghalang didalam menyalurkan data dan informasi yang akan dibagikan kepada orang lain secara cepat dengan bantuan teknologi informasi.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

1. Pengaruh perencanaan strategi terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

perencanaan terdiri dari tiga komponen utama (Armstrong, 1982 dalam Shrader et al, 1989; Robinson and pearce,1984) yaitu : (1) perumusan, yang meliputi pengembangan misi, penentuan tujuan utama, penilaian lingkungan eksternal dan internal dan evaluasi serta pemilihan alternatif; (2) penerapan; dan (3) pengendalian. Dengan demikian, dapat diduga bahwa perencanaan strategi dipengaruhi oleh akuntabilitas kinerja manajemen.

2. Pengaruh pengukuran kinerja terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Wibowo, 2007). Meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting yang didasarkan pada ide bahwa mengukur kinerja meningkat dengan cepat dan terus menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Setelah setiap tugas diselesaikan kinerjanya harus ditinjau, dan atas tinjauan tersebut akan dapat dibuat sekumpulan aturan yang kuat untuk kinerja yang tinggi (Tyson dan Jackson, 2001). Dengan demikian, dapat diduga bahwa pengukuran kinerja dipengaruhi oleh akuntabilitas kinerja manajemen.

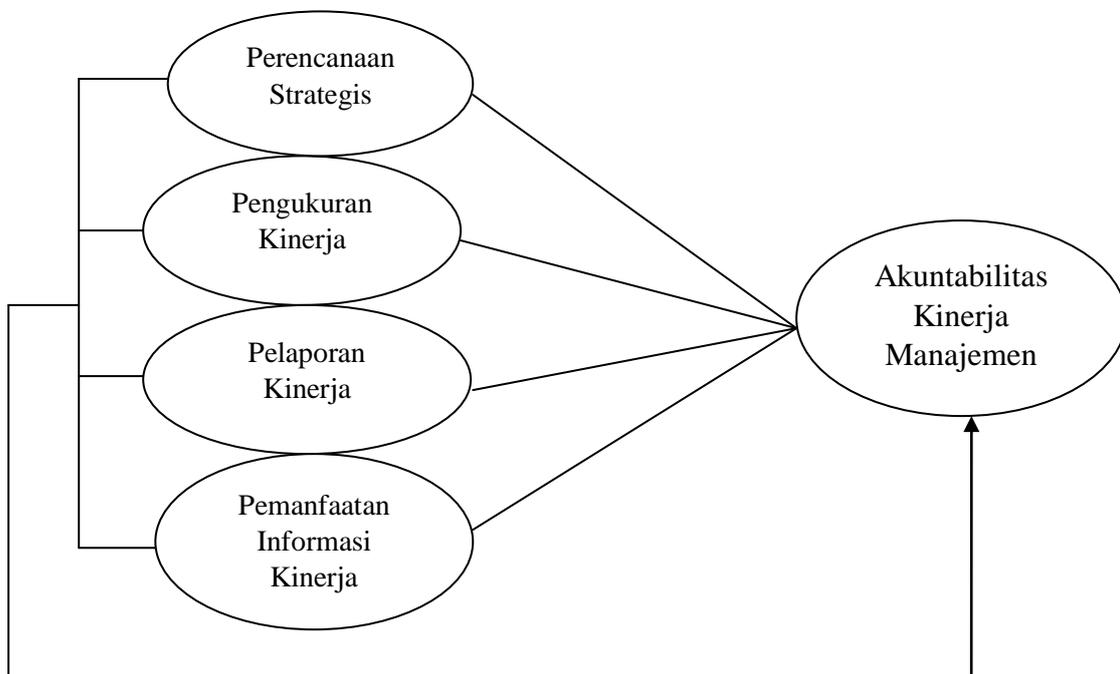
3. Pengaruh pelaporan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Laporan kinerja disusun dalam rangka mewujudkan akuntabilitas unit organisasi kepada pihak yang diberikan amanah setiap tahunnya. Laporan kinerja berisi ikhtisar pencapaian sasaran sebagaimana yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja. Pemimpin pada setiap unit organisasi adalah sebagai

penanggungjawab dalam penyusunan laporan kinerja. Dengan demikian, dapat diduga bahwa pelaporan kinerja dipengaruhi oleh akuntabilitas kinerja manajemen.

4. Pengaruh pemanfaatan informasi kinerja terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Teknologi informasi dapat memberikan kesempatan dan mendukung perusahaan untuk mampu lebih berkompetensi dalam era globalisasi. Teknologi muncul sebagai akibat semakin maraknya globalisasi dalam kehidupan organisasi, semakin kerasnya persaingan bisnis dan lain-lain, sehingga perusahaan mencari terobosan terbaru dengan memanfaatkan teknologi. Dengan demikian, dapat diduga bahwa pemanfaatan informasi kinerja dipengaruhi oleh akuntabilitas kinerja manajemen.



Sumber: Data diolah

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis ini adalah :

1. Perencanaan strategis berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampal.
2. Pengukuran kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampal
3. Pelaporan kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampal
4. Pemanfaatan informasi kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampal
5. Perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen di PDAM Titanadi Cabang Ampal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Menurut Nawawi (2003 : 64) metode deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat.

Metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian deskriptif adalah metode survey. Metode survey adalah penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 1998).

3.2 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahan pada variabel terikat dan dapat berdiri

sendiri (Sugiyono, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. Perencanaan Strategis

Menurut (Allison, Kaye, 2005) definisi perencanaan strategis adalah proses sistematis yang disepakati organisasi dan membangun keterlibatan diantara stakeholder utama-tentang prioritas yang hakiki bagi misinya dan tanggap terhadap lingkungan operasi.

b. Pengukuran Kinerja

Menurut Stout (1993: 33) yang dikutip dari LAN dan BPKP (2000) mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses.

c. Pelaporan Kinerja

Menurut Indra Bastian (2010 : 297) “pelaporan kinerja merupakan refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber daya yang harus dipertanggung-jawabkan. Pelaporan ini merupakan wujud dari proses akuntabilitas kinerja”.

d. Pemanfaatan Informasi Kinerja

Informasi kinerja merupakan hasil pengukuran kinerja yang dilaporkan atau disajikan untuk publik dan pihak-pihak yang berkepentingan. laporan kinerja menunjukkan hasil atau capaian dan

dapat digunakan untuk pelaporan internal maupun eksternal (Indra Bastian, 2006:308-309).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Nama lain dari variabel ini adalah variabel yang diduga sebagai akibat atau variabel konsekuensi (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja manajemen.

Menurut keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) No.589/IX/6/Y/99 dalam Sitompul, akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menjelaskan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak/berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Pengertian kinerja manajemen menurut Armstrong dan Baron (1998), kinerja manajemen merupakan pendekatan strategis dan terintegrasi untuk memberikan hasil yang sukses dalam organisasi dengan meningkatkan kinerja dan mengembangkan kemampuan tim dan individu.

Tabel 3.1

Defini Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Akuntabilitas Kinerja Manajemen (Y)	Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan	1. Adanya proses pembuatan keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan, dengan	Interval

	<p>pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. (Stanbury, 2003 dalam Ismiarti, 2013:30)</p>	<p>setiap keputusan yang diambil sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku serta sesuai prinsi-prinsip administrasi yang benar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Adanya Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program. 3. Adanya Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dapat dikomunikasikan. 4. Adanya kelayakan dan konsistensi dari target operasional maupun prioritas. 5. Adanya penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan. 6. Adanya akses publik pada informasi atas suatu keputusan dan mekanisme pengaduan masyarakat. 7. Adanya sistem informasi manajemen dan monitoring hasil. 	
Perencanaan Strategi (X1)	<p>Proses penentuan program-program utama yang akan dilakukan suatu organisasi dalam rangka implementasi strategi dan menaksir, aktivitas, atau proyek yang akan dilaksanakan oleh suatu organisasi dan penentuan jumlah alokasi sumber daya yang akan dibutuhkan. (Stephen G. Haines, 2000)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan serangkaian tujuan 2. Kesesuaian antara perencanaan dengan kebutuhan organisasi 3. Merumuskan keadaan sekarang 4. Mengembangkan serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan 	Interval
Pengukuran Kinerja (X2)	<p>suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil yang</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi. 2. Dapat diukur secara obyektif baik secara 	Interval

	<p>ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses. Stout (1993:33)</p>	<p>kualitatif maupun kuantitatif.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Menangani aspek-aspek yang relevan. 4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil/outcome, manfaat maupun dampak serta proses. 5. Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan. 	
<p>Pelaporan Kinerja (X3)</p>	<p>refleksi kewajiban untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber data yang harus dipertanggungjawabkan. Pelaporan ini merupakan wujud dari proses akuntabilitas kinerja. Indra Bastian (2010 : 297).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uraian singkat organisasi 2. Rencana dan target kinerja yang ditetapkan 3. Pengukuran kinerja 4. Evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud. 	<p>Interval</p>
<p>Pemanfaatan Informasi Kinerja (X4)</p>	<p>hasil pengukuran kinerja yang dilaporkan atau disajikan untuk publik dan pihak-pihak yang berkepentingan. laporan kinerja menunjukkan hasil atau capaian dan dapat digunakan untuk pelaporan internal maupun eskternal. (Indra Bastian, 2006:308-309).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. akuntabilitas organisasi sektor publik kepada para penerima layanan. 2. Informasi kinerja juga telah berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi 	<p>Interval</p>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PDAM TIRTANADI Cabang Amplas yang berada di Jl. Panglima Denai No.73, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20229.

Waktu Penelitian

Tabel 3.2

Waktu Penelitian

No	Aktivitas penelitian	November 2020				Maret 2021				Mei 2021				Juli-Agustus 2021				Oktober 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik pengumpulan data secara *purposive sampling*, yaitu dilakukan untuk memperoleh sampel yang memenuhi kriteria tertentu dibutuhkan karakteristik sampling. Sampel penelitian ini adalah rencana kerja dan anggaran PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada Tahun 2020 pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data langsung yang diperoleh dari responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran berupa kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serentetan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna (Sugiyono, 2014:13).

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang telah dipersiapkan kepada responden yaitu Pegawai. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2010:268). Kuesioner terdiri dari empat variabel dan masing-masing variable memuat sejumlah item pertanyaan. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan Kuesioner tersebut selanjutnya disebarkan kepada Pegawai sampel.

3.6 Uji Kualitas Data

Sebelum data diolah lebih lanjut, harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Karena kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reabilitasnya. Uji dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan uji *Person Product – Moment Coefficien of Correlation*. Penelitian dinyatakan valid, jika $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan *software* SPSS, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}). Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa tidak seluruh item pernyataan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa tidak seluruh r_{hitung} lebih besar r_{tabel} , dimana nilai r_{tabel} untuk sampel sebanyak 43 adalah 0,301, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 3.3
Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Ket
Perencanaan strategis (X1)	1. Program yang diajukan sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi	0,224	0,301	Tidak Valid
	2. PDAM tidak merencanakan untuk sambungan baru air bersih	0,067	0,301	Tidak Valid
	3. Apakah PDAM harus memiliki langkah-langkah yang strategi untuk memastikan bahwa setiap air yang mengalir ke rumah warga sudah terjamin kebersihannya	0,419	0,301	Valid
	4. Banyaknya program yang belum mendapat persetujuan dari Pdam Tirtanadi	0,252	0,301	Tidak Valid
	5. Setujukah bila PDAM memiliki strategi untuk meningkatkan jumlah pemasangan baru	0,280	0,301	Tidak Valid
Pengukuran kinerja (X2)	1. Memiliki indikator-indikator yang di rasa berfungsi sebagai tolak ukur	0,481	0,301	Valid
	2. PDAM harus memiliki upaya-upaya yang dilakukan untuk peningkatan kinerja	0,511	0,301	Valid
	3. PDAM memiliki banyaknya pelanggan yang mengeluh tentang mahal nya air	0,619	0,301	Valid
	4. Adanya langkah Pdam untuk mengantisipasi terjadinya banjir	0,013	0,301	Tidak Valid
	5. PDAM melakukan kebijakan terhadap oknum yang mencuri air PDAM	0,466	0,301	Valid
Pelaporan kinerja (X3)	1. Karyawan harus melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber data yang harus dipertanggungjawabkan	0,757	0,301	Valid
	2. Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dan	0,625	0,301	Valid

	rumusan tersebut disepakati oleh atasan dan karyawan tersebut.			
	3. Melakukan peninjauan /monitoring setiap triwulan/semesteran /tahunan	0,492	0,301	Valid
	4. Memberikan penilaian atau pengukuran secara obyektif terhadap hasil-hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan yang direncanakan apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	0,568	0,301	Valid
	5. Adanya rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan	0,344	0,301	Valid
Pemanfaatan informasi kinerja (X4)	1. PDAM tidak menanggapi keluhan pelanggan	0,373	0,301	Valid
	2. Informasi kinerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja PDAM	0,560	0,301	Valid
Akuntabilitas kinerja manajemen (Y)	1. Banyaknya tingkat evaluasi yang tidak tercapai	0,531	0,301	Valid
	2. Banyaknya perbaikan pipa yang belum terselesaikan	0,688	0,301	Valid
	3. Apakah penjualan air menunjukkan tingkat kemampuan cabang untuk mencapai target	0,413	0,301	Valid
	4. Tingkat penyerapan (realisasi) anggaran naik dari tahun sebelumnya	0,540	0,301	Valid
	5. Adanya target penjualan air dibuat oleh PDAM	0,171	0,301	Valid

Sumber : Hasil uji validitas kuisioner, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil:

1. Hasil uji validitas akuntabilitas kinerja manajemen beberapa butir pertanyaan dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung butir pertanyaan $> r$ tabel.

2. Hasil uji validitas perencanaan strategis terdapat empat butir pertanyaan memiliki nilai r hitung $<$ dari r tabel yaitu butir pertanyaan nomor 1,2,5, dan 6 sehingga tidak dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.
3. Hasil uji validitas pengukuran kinerja terdapat satu butir pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan nomor 4 karena nilai r hitung $<$ r tabel tidak dimasukkan sebagai item pernyataan untuk mengolah data selanjutnya.
4. Hasil uji validitas pelaporan kinerja seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung butir pertanyaan $>$ r tabel sehingga semua item dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.
5. Hasil uji validitas pemanfaatan informasi kinerja dapat dilihat seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung butir pertanyaan $>$ r tabel sehingga semua item dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan pada uji reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha* (α) yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau $\alpha > 0,6$ (Sekaran, 2014:182).

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 maka kuisisioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2013).

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Ket
Perencanaan Strategis (X1)	0,803	0,7	Reliabel
Pengukuran Kinerja (X2)	0,780	0,7	Reliabel
Pelaporan Kinerja (X3)	0,864	0,7	Reliabel
Pemanfaatan Ik (X4)	0,720	0,7	Reliabel
Akuntabilitas Km (Y)	0,811	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 *reliability statistics* tampak nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel penelitian memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian reliabel atau andal.

3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dan uji residual untuk moderating variabel. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Analisis regresi berganda bermaksud untuk memperkirakan bagaimana keadaan variabel dependen bila dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen. Untuk

menguji variabel moderating dipilih menggunakan uji residual. Dengan persamaan regresi berganda pada model I dan uji residual pada model II.

1. Analisis regresi berganda, untuk menjawab hipotesis pertama.

Model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e \dots(1)$$

Keterangan :

Y = Akuntabilitas Kinerja Manajemen (*Dependent Variable*)

a = Nilai Y apabila $X_1 = X_2 = 0$

b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisiensi Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Perencanaan Strategis (*Independent Variable*)

X_2 = Pengukuran Kinerja (*Independent Variable*)

X_3 = Peklaporan Kinerja (*Independent Variable*)

X_4 = Pemanfaatan Informasi Kinerja (*Independent Variable*)

ϵ = *error term*

$|e|$ = Nilai residual mutlak

Hipotesis kedua menggunakan analisis linier regresi berganda dengan variabel moderating. Ghazali (2013) menyatakan variabel moderating adalah variabel independen yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen. Pengujian variable moderating dalam penelitian ini menggunakan uji residual. Uji residual dapat menunjukkan apakah suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel moderating atau tidak. Jika hasil uji residual suatu variabel memiliki koefisien signifikansi lebih kecil dari

0,05 yang berarti signifikan dan bernilai negatif hasilnya maka variabel ini dapat dijadikan sebagai variabel moderating.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis agar data dapat bermakna dan bermanfaat. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalita

Pengujian Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian digunakan uji statistik untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak (Ghazali, 2013). Uji normalitas data menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov* yaitu dengan membandingkan probabilitas dengan tingkat signifikansi tertentu yaitu:

- a. Nilai Signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2013). Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak terjadinya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* harus $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel ≤ 10 .

3.7.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis berupa uji perbedaan antara nilai sampel dengan populasi atau nilai data yang diteliti dengan nilai ekspektasi (hipotesis) Penelitian (Erlina, 2011). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan koefisien Determinasi (R^2), uji F, dan uji t, dan uji residual.

3.7.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

3.7.3.2 Uji F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji F adalah:

$H_0: \beta = 0$,

maka perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja, secara simultan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen.

H1: $\beta \neq 0$,

maka perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja, secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen.

Kriteria pengujian:

P Value (Sig) < 0,05 = Ho (terima Ho tolak H1)

P Value (Sig) > 0,05 = H1 (terima H1 tolak Ho)

3.7.3.3 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variable independen secara individual atau parsial dapat menerangkan variasi variable terikat. Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan untuk uji t adalah:

H0 : $\beta = 0$,

maka perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja, secara simultan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen.

H1: $\beta \neq 0$,

maka perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja, secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja manajemen.

Kriteria pengujian:

P Value (Sig) > 0,05 = Ho (terima Ho tolak H1)

P Value (Sig) < 0,05 = H1 (terima H1 tolak H0)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi cabang Amplas di jl. Panglima Denai No. 73, Amplas, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara. No hp (061) 7851838.

4.1.2 Deskripsi Responden

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan, maka diperoleh data tentang responden penelitian yang terdiri dari: (1) Jenis Kelamin, (2) Tingkat Pendidikan, (3) Latar Belakang Pendidikan, dan (4) Kursus/diklat/bimbingan teknis di bidang akuntansi, pengelolaan keuangan daerah dan penyusunan laporan keuangan yang pernah diikuti responden.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	29	67,4%
2	Wanita	14	32,6%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Rekapitulasi Kuisisioner, 2021

Berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat persentase responden pria sebanyak 29 orang atau sebesar 67,4% dan responden wanita sebanyak 14 orang atau 32,6%.

Selanjutnya responden juga diukur berdasarkan tingkat pendidikan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	22	51,1%
2	Diploma (D3)	9	20,9%
3	S1	9	20,9%
4	S2	3	6,9%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Rekapitulasi Kuisisioner, 2021

Berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat sebanyak 22 orang (51,1 %) responden memiliki tingkat pendidikan SLTA, 9 orang (20,9%) responden dengan tingkat pendidikan Diploma, 9 orang (20,9%) dengan tingkat pendidikan S1, dan 3 orang (6,9%) responden dengan tingkat pendidikan S2.

Tabel 4.3
Latar Belakang Pendidikan Responden

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Akuntansi	4	9,30%
2	Non Akuntansi	39	90,69%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Rekapitulasi Kuisisioner, 2021

Untuk tingkat latar belakang pendidikan responden, dapat dilihat responden yang memiliki latar belakang pendidikan Akuntansi sebanyak 4 orang atau 9,30%, dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan non Akuntansi sebanyak 39 orang atau 90,69%.

Tabel 4.4
Intensitas Kursus/Diklat/Bimtek di Bidang Akuntansi atau
Pengelolaan Keuangan Daerah ataupun Penyusunan Laporan
Keuangan yang Pernah diikuti Responden

No	Frekuensi	Frekuensi	Persentase
1	Tidak pernah	12	27,9%
2	1-2 kali (pernah)	18	41,9%
3	3-5 kali (minim)	11	25,6%
4	6-10 kali (sering)	2	4,7%
5	11-20 kali (sangat sering)	-	-
Total		43	100%

Sumber: Hasil Rekapitulasi Kuisisioner, 2021

Untuk Intensitas Kursus/Diklat/Bimtek di Bidang Akuntansi atau Pengelolaan Keuangan Daerah ataupun Penyusunan Laporan Keuangan yang pernah diikuti responden, dapat dilihat mayoritas responden hanya pernah mengikutinya sebanyak 1-2 kali saja yaitu sebanyak 18 orang (41,9%) responden.

4.1.3 Statistik Deskripsi Frekuensi

4.1.3.1 Variabel Perencanaan Strategis (X1)

Dari hasil kuisisioner diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Persepsi responden terhadap perencanaan strategis

No	Pernyataan	F %	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata Skor
1	Program yang diajukan sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi	F	3	32	8	-	-	3,88
		%	7.0	74.4	18.6	-	-	
2	PDAM tidak merencanakan untuk sambungan baru air bersih	F	1	4	22	14	2	2,72
		%	2.3	9.3	51.2	32.6	4.7	
3	PDAM harus memiliki langkah-langkah yang strategi untuk memastikan bahwa setiap air yang mengalir ke rumah warga sudah terjamin kebersihannya	F	20	19	2	2	-	6,65
		%	46.5	44.2	4.7	4.7	-	
4	Ada banyak program yang belum mendapat persetujuan dari Pdam Tirtanadi	F	2	9	18	11	3	2,90
		%	4.7	20.9	41.9	25.6	7.0	
5	Setujukah bila PDAM memiliki strategi untuk meningkatkan jumlah pemasangan baru		13	26	2	2	-	4,16
		%	30.2	60.5	4.7	4.7	-	

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap penyusunan perencanaan strategis yang dijalankan di PDAM responden paling tinggi adalah tentang PDAM harus memiliki langkah-langkah yang strategi untuk memastikan bahwa setiap air yang mengalir ke rumah warga sudah terjamin kebersihannya dengan rata-rata sebesar 6,65. Sedangkan, responden paling rendah adalah PDAM tidak merencanakan untuk sambungan baru air bersih dengan rata-rata sebesar 2,72.

4.1.3.2 Variabel Pengukuran Kinerja(X2)

Dari hasil kuisisioner diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Persepsi responden terhadap Pengukuran kinerja

No	Pernyataan	F %	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata Skor
1	Memiliki indikator-indikator yang di rasa berfungsi sebagai tolak ukur	F	6	31	6	-	-	4
		%	14.0	72.1	14.0	-	-	
2	PDAM harus memiliki upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja	F	16	21	6	-	-	4,23
		%	37.2	48.8	14.0	-	-	
3	PDAM memiliki banyaknya pelanggan yang mengeluh tentang mahal nya air	F	1	7	10	16	9	2,41
		%	2.3	16.3	23.3	37.2	20.9	
4	Adanya langkah Pdam untuk mengantisipasi terjadinya banjir	F	13	29	1	-	-	4,27
		%	30.2	67.4	0.4	-	-	
5	PDAM melakukan kebijakan terhadap oknum yang mencuri air PDAM	F	22	21	-	-	-	4,51
		%	51.2	9.0	-	-	-	

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap pengukuran kinerja yang dijalankan di PDAM responden paling tinggi adalah PDAM melakukan kebijakan terhadap oknum yang mencuri air PDAM dengan rata-rata sebesar 4,51 Sedangkan, responden paling rendah adalah PDAM memiliki banyaknya pelanggan yang mengeluh tentang mahal nya air dengan rata-rata sebesar 2,41.

4.1.3.3 Variabel Pelaporan Kinerja(X3)

Dari hasil kuisioner diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Persepsi responden terhadap pelaporan kinerja

No	Pernyataan	F %	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata Skor
1	Karyawan harus melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber data yang harus dipertanggungjawabkan	F	12	22	8	1	-	4,04
		%	27.9	51.2	18.6	2.3	-	
2	Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dan rumusan tersebut disepakati oleh atasan dan karyawan tersebut.	F	13	20	9	1	-	4,04
		%	30.2	46.5	20.9	2.3	-	
3	Melakukan peninjauan /monitoring setiap triwulan/semesteran /tahunan	F	11	23	8	1	-	4,02
		%	25.6	53.5	18.6	2.3	-	
4	Memberikan penilaian atau pengukuran secara obyektif terhadap hasil-hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan yang direncanakan apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	F	13	23	7	-	-	4,13
		%	30.2	53.5	16.3	-	-	
5	Adanya rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan	F	4	37	2	-	-	4,04
		%	9.3	86.0	4.7	-	-	

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap pelaporan kinerja yang dijalankan di PDAM responden paling tinggi adalah memberikan penilaian atau pengukuran secara obyektif terhadap hasil-hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan yang direncanakan apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dengan rata-rata sebesar 4,13. Sedangkan, responden paling rendah adalah tentang Melakukan peninjauan /monitoring setiap triwulan/semesteran /tahunan dengan rata-rata sebesar 4,02.

4.1.3.4 Variabel Pemanfaatan Informasi Kinerja (X4)

Tabel 4.8
Persepsi responden terhadap pemanfaatan informasi kinerja

No	Pernyataan	F %	SS	S	KS	TS	ST S	Rata-rata Skor
1	PDAM tidak menanggapi keluhan pelanggan	F	-	3	8	19	13	2.02
		%	-	7.0	18,6	44,2	30,2	
2	Informasi kinerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja PDAM	F	8	30	5	-	-	4.06
		%	18.6	69.8	11.6	-	-	

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap pemanfaatan informasi kinerja yang dijalankan di PDAM responden paling tinggi adalah informasi kinerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja PDAM dengan rata-rata sebesar 4,06. Sedangkan

responden paling rendah adalah PDAM tidak menanggapi keluhan pelanggan dengan rata-rata sebesar 2,02.

4.1.3.5 Variabel Akuntabilitas Kinerja Manajemen (Y)

Dari hasil kuisioner diperoleh gambaran mengenai variabel penelitian yang dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.9
Persepsi responden terhadap akuntabilitas kinerja manajemen

No	Pernyataan	F	SS	S	KS	TS	STS	Rata-rata Skor
1	Banyaknya tingkat evaluasi yang tidak tercapai	F	3	16	8	7	9	2.93
		%	7.0	37.2	18.6	16.3	20.1	
2	Banyaknya perbaikan pipa yang belum terselesaikan	F	6	12	13	7	5	3.16
		%	13.1	27.9	30.2	16.3	11.6	
3	Apakah penjualan air menunjukkan tingkat kemampuan cabang untuk mencapai target	F	3	19	17	3	1	3.46
		%	7.0	44.2	39.5	7.0	2.3	
4	Tingkat penyerapan (realisasi) anggaran naik dari tahun sebelumnya	F	4	24	11	4	-	3.65
		%	9.3	55.8	22.6	9.3	-	
5	Adanya target penjualan air yang dibuat oleh PDAM	F	-	16	20	7	-	3.20
		%	-	37.2	46.5	16.3	-	

Sumber: Rekapitulasi Jawaban Responden, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat persepsi responden terhadap akuntabilitas kinerja manajemen yang dijalankan di PDAM responden paling tinggi adalah Tingkat penyerapan (realisasi) anggaran naik dari tahun sebelumnya dengan rata-rata sebesar 3,65. Sedangkan responden paling rendah adalah Banyaknya tingkat evaluasi yang tidak tercapai dengan rata-rata sebesar 2,93.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk melihat normal tidaknya data yang akan dianalisis. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov- Smirnov untuk menentukan normalitas distribusi residual. Jika sig atau *p-value* > 0,05 maka data berdistribusi normal (Ghozali,2013).

Tabel 4.10
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94547030
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.055
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat uji statistik normalitas menggunakan 1 *Sample*-KS menunjukkan nilai *Asymp. sig, (2-tailed) > α* ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui uji statistik terbukti data residual terdistribusi normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1_Perencanaan Strategis	.957	1.045
X2_Pengukuran Kinerja	.619	1.614
X3_Pelaporan Kinerja	.601	1.663
X4_Pemanfaatan IK	.879	1.138

a. Dependent Variable: Y_Akuntabilitas Kinerja Manajemen

Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4.12, nilai yang dipakai untuk menunjukkan tidak terjadinya multikoleniaritas adalah nilai *tolerance* harus $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel ≤ 10 . Dapat disimpulkan bahwa pada model tidak terjadi masalah multikolinieritas.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.565	5.982		.930	.358
Perencanaan Strategis	-.018	.247	-.011	-.073	.942
Pengukuran Kinerja	.335	.298	.214	1.125	.268
Pelaporan Kinerja	.045	.239	.037	.189	.851
Pemanfaatan Informasi Kinerja	.606	.414	.234	1.462	.152

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Manajemen

Berdasarkan pada tabel 4.13, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *uji Glejser* diperoleh nilai sig dari masing-masing variable independen lebih besar dari (>) tingkat kepercayaan (α) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.2.2 Hasil Regresi Linier Berganda

Regresi linier adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel, regresi linier berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu variabel terkait. Regresi Linier Berganda dilakukan melalui, koefisien determinasi (R^2), uji statistik F, dan uji statistik t.

4.2.2.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.645	.553	3.09662

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Informasi Kinerja, Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja

b. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Manajemen

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,645 hal ini menunjukkan variabel perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja sebagai variabel independen memiliki hubungan yang kuat sebesar 64,5 % dengan variabel akuntabilitas kinerja manajemen sebagai variable dependen, Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,553 berarti variabel akuntabilitas kinerja manajemen sebagai variabel dependen dapat dijelaskan oleh variable perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja sebesar 55,3%, sedangkan sisanya 44,7% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

4.2.2.2 Uji Statistik F

Tabel 4.14
Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.663	4	15.416	1.608	.000 ^b
	Residual	364.383	38	9.589		
	Total	426.047	42			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Manajemen

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Informasi Kinerja, Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai signifikansi F pada taraf nyata 4 %, Dari tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara simultan variable perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja manajemen.

4.2.2.3 Uji Statistik t

Tabel 4.15
Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1.045	2.258		.463	.645
X1_Pencanaan S	.190	.082	.182	2.322	.024
X2_Pengukuran K	.043	.081	.037	.525	.602
X3_Pelaporan K	.711	.092	.647	7.742	.000
X4_Pemanfaatan IK	.063	.072	.065	.874	.386

a. Dependent Variable: Y_Akuntabilitas Kinerja Manajemen

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 1,045 + 0,190 \cdot X_1 + 0,43 \cdot X_2 + 0,711 \cdot X_3 + 0,063 \cdot X_4$$

Dari persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (a).aA

Konstanta bernilai positif pada seluruh variabel, hal ini menandakan bahwa persamaan regresi berganda tersebut memiliki hubungan yang searah, artinya penyerapan anggaran akan meningkat seiring dengan meningkatnya perencanaan strategis (X1), pengukuran kinerja (X2), pelaporan kinerja (X3), pemanfaatan informasi kinerja (X4), Nilai konstanta bernilai 1,045 berarti jika variabel independen dalam model bernilai nol, penyerapan anggaran dapat terjadi sebesar nilai konstanta.

2. Perencanaan strategis (X1) terhadap akuntabilitas kinerja manajemen(Y).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan strategis berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi penyerapan anggaran. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya perencanaan strategis maka akan semakin bagus akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga sebaliknya semakin menurunnya perencanaan strategis maka akan semakin menurun pula akuntabilitas kinerja manajemen.

3. Pengukuran kinerja (X2) terhadap akuntabilitas kinerja manajemen(Y).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,602 yang lebih besar dari ($>$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel pengukuran kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengukuran kinerja maka akan semakin baik pula akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga sebaliknya semakin menurunnya kualitas pengukuran kinerja maka akan semakin menurun pula akuntabilitas kinerja manajemen.

4. Pelaporan kinerja (X3) terhadap akuntabilitas kinerja manajemen(Y).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel pelaporan kinerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pelaporan kinerja maka akan semakin baik pula akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga sebaliknya semakin menurunnya pelaporan kinerja maka akan semakin menurun pula akuntabilitas kinerja manajemen.

5. Pemanfaatan informasi kinerja(X4) terhadap akuntabilitas kinerja manajemen(Y).

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,386 yang lebih besar dari ($>$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan informasi kinerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kualitas pemanfaatan

informasi kinerja maka akan semakin meningkat pula akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga sebaliknya semakin menurunnya pemanfaatan informasi kinerja maka akan semakin menurun pula akuntabilitas kinerja manajemen.

4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan menjawab rumusan masalah tentang apakah perencanaan startegis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja secara simultandan parsial berpengaruh terhadap kemampuan akuntabilitas kinerja manajemen.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis

Independen →	Dependen	T Statistik	Sig	Kesimpulan
Perencanaan Strategis (X1)	Akuntabilitas Kinerja Manajemen	2.322	0.024	Diterima
Pengukuran Kinerja (X2)	Akuntabilitas Kinerja Manajemen	0.525	0.602	Ditolak
Pelaporan Kinerja (X3)	Akuntabilitas Kinerja Manajemen	7.742	0.000	Diterima
Pemanfaatan Informasi Kinerja (X4)	Akuntabilitas Kinerja Manajemen	0.874	0.386	Ditolak

Berdasarkan hasil hipotesisnya pada table 4.17, variabel perencanaan startegis, dan pelaporan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirrtanadi cabang Amplas. Pengukuran kinerja dan pemanfaatan informasi kinerja tidak berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

akuntabilitas kinerja manajemen . Kompetensi pelaporan kinerja merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirrtanadi cabang Amplas.

4.1.1 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.4.4 Pengaruh perencanaan strategis terhadap akuntabilitas kinerja manajemen

Hasil pengujian pengaruh variabel perencanaan starategis terhadap variabel akuntabilitas kinerja manajemen dalam penelitian ini menunjukkan nilai positif dan nilai signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan strategis berpengaruh positif pada akuntabilitas kinerja manajemen. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya perencanaan strategis maka akan semakin baik pula akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga sebaliknya semakin menurunnya perencanaan strategis maka akan semakin menurun pula akuntabilitas kinerja manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purtanto (2015) menyatakan bahwa faktor perencanaan strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Herriyanto (2012) yang menyatakan bahwa perencanaan strategi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen.

4.2.4.2 Pengaruh pengukuran kinerja terhadap akuntabilitas kinerja manajemen

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,602 yang lebih besar dari ($>$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel pengukuran kinerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pengukuran kinerja maka akan semakin baik pula akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga sebaliknya semakin menurunnya pengukuran kinerja maka akan semakin menurun pula akuntabilitas kinerja manajemen.

Hal ini sejalan dengan penelitian Priatno dan Khusaini (2013) yang menyatakan bahwa pengukuran kinerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen. Penelitian Herriyanto (2012) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen.

4.2.4.3 Pengaruh pelaporan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja manajemen

Berdasarkan nilai koefisien regresi positif dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel pelaporan kinerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pelaporan kinerja maka akan semakin meningkat pula akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga

sebaliknya semakin menurunnya pelaporan kinerja maka akan semakin menurun pula akuntabilitas kinerja manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kaharuddin (2012) yang menyatakan bahwa pelaporan kinerja berperan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Arif dan Halim (2013) juga menyatakan hal yang sama bahwa pelaporan kinerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perusahaan.

4.2.4.4 Pengaruh pemanfaatan informasi kinerja terhadap akuntabilitas kinerja

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,386 yang lebih besar dari ($>$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan informasi kinerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pemanfaatan informasi kinerja maka akan semakin baik pula akuntabilitas kinerja manajemen. Demikian juga sebaliknya semakin menurunnya nilai pemanfaatan informasi kinerja maka akan semakin tidak baik pula akuntabilitas kinerja manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Herriyanto (2012) yang menyatakan pemanfaatan informasi kinerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan mempengaruhi akuntabilitas kinerja manajemen. Penelitian yang dilakukan Priatno dan Khusaini (2013) juga menyatakan pemanfaatan informasi kinerja manajemen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen.

4.2.4.5 Pengaruh akuntabilitas kinerja manajemen terhadap perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja

Hasil pengujian pengaruh variabel akuntabilitas kinerja manajemen terhadap variabel perencanaan strategis dalam penelitian ini menunjukkan nilai positif dan nilai signifikan sebesar 0,024 yang lebih kecil dari ($<$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja manajemen berpengaruh positif pada perencanaan strategis.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,602 yang lebih besar dari ($>$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja manajemen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan mempengaruhi pengukuran kinerja. Berpengaruh positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya akuntabilitas kinerja manajemen maka akan semakin baik pula pengukuran kinerja.

Berdasarkan nilai koefisien regresi positif dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja manajemen berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi pelaporan kinerja.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan nilai signifikan sebesar 0,386 yang lebih besar dari ($>$) $\alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja manajemen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan mempengaruhi pemanfaatan informasi kinerja.

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Dari analisa data, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Perencanaan strategis berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi cabang Amplas.
2. Pengukuran kinerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi cabang Amplas.
3. Pelaporan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi cabang Amplas.
4. Pemanfaatan informasi kinerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja manajemen pada PDAM Tirtanadi cabang Amplas.
5. Akuntabilitas kinerja manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan strategis dan pelaporan kinerja pada PDAM Tirtanadi cabang Amplas, sedangkan Akuntabilitas kinerja manajemen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pengukuran kinerja dan pemanfaatan informasi kinerja pada PDAM Tirtanadi cabang Amplas.

5.2 Saran

1. Pada perencanaan startegis dapat meningkatkan kualitas perencanaan startegis akuntabilitas kinerja manajemen pada program yang diajukan sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi
2. Pada pengukuran kinerja dapat meningkatkan kualitas proses pencapaian pelaksanaan kegiatan.
3. Pada pelaporan kinerja dapat meningkatkan kualitas
4. Pada pemanfaatan informasi kinerja dapat meningkatkan hasil atau capaian dan dapat digunakan untuk pelaporan internal maupun eskternal.
5. Pada akuntabilitas kinerja manajemen dapat meningkatkan perencanaan startegis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya pada satu kota di Sumatera Utara, yaitu PDAM Tirtanadi cabang Amplas yang ada di Kota Medan sehingga menjadi keterbatasan karena hasil penelitian belum dapat digeneralisasi ke tingkat Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini juga menggunakan metode linier berganda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Halim, Supomo, Bambang dan Kusufi, Muhammad Syam. 2012.
- Akuntansi Manajemen (Akuntansi Manajerial) Edisi 2. Yogyakarta : BPFE
Anggota IKAPI.
- Andi, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Anthony dan Govindarajan. 2005, *Management Control System* , Edisi Pertama,
Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Astuty Widia, 2019. Pengaruh Lingkungan Bisnis terhadap Informasi Akuntansi
Manajemen dan Penganggaran Dampaknya terhadap Kinerja
Perusahaan. Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah
sumatera utara.
- Azuar Juliandi. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*
(Cetakan Pertama). Medan : Percetakan M2000.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia, Edisi 1*. BPFE UGM,
Yogyakarta.
- Bhaskoro, R. G. E., dan Ramadhan, Tutut. 2018. Evaluasi Kinerja Instalasi
Pengolahan Air Minum (IPAM) Karangpilang I PDAM Surya Sembada
Kota Surabaya Secara Kuantitatif. *Jurnal Presipitasi*, Vol. 15, No. 2.
- Bogdan dalam sugiono2013 : 244 “ Teknik Analisis Data “
- Ciptani, Monika Kussetya. 2000. *Balanced Scorecard sebagai Pengukuran
Kinerja Masa Depan: Suatu Pengantar*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*,
Volume 2, No. 1

- Daulay Raihanah, 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan.
- Erlina.2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan:Usu Press.
- Freddy, Rangkuti. 2006. Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gerson, Ricard F. 2002. Mengukur Kepuasan Pelanggan. Jakarta:PPM.
- Harahap Seprida Hanum, 2015. Sistem Informasi Akuntansi. Cita pustaka Bandung.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. BPFE. Yogyakarta.
- Lupiyoadi, Rambat. 2001. Manajemen Pemasaran Data. Jakarta:PT. Salemba Empat.
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Nazir, 1988. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmala Sari Eka, 2017. Akuntansi Sektor Publik. Medan: Perdana Publishing
- Pedoman Penulisan Skripsi. (2020). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rahayu Sri Endang, 2017 Ekonomi Makro. Perdana Publishing.
- Santoso. 2011. Efektifitas Pelayanan PDAM Tirtanadi Terhadap Pelanggan Air Minum Di Kecamatan Medan Amplas. Medan.
- Saputro, Hendriawan Eko. 2011. Kualitas Pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo. Surakarta.
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja

RosdaKarya, Bandung, 2007.

Sinambella Elizar, 2012. Pengantar Akuntansi. Penerbit Perdana Publishing.

Undang-Undang No. 5 tahun 1962 sebagai usaha milik Pemerintah Daerah (Pemda) yang memberikan jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan umum di bidang air minum. Aktivitas PDAM mulai dari memproduksi, mengolah, dan mendistribusikan air bersih kepelanggan.

www.wikipedia.com

x16	Pearson Correlation	.060	.077	.023	-.108	.068	.149	.266	.115	-.122	.026	.390**	.238	-.074	.114	-.218	1	.435**	.312*	.329*	-.015	.078	-.197	.373*
	Sig. (2-tailed)	.701	.624	.882	.490	.663	.340	.085	.464	.437	.869	.010	.124	.639	.468	.160		.004	.042	.031	.923	.617	.204	.014
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x17	Pearson Correlation	.030	-.225	.057	.057	.150	.394**	.334*	.271	-.157	.210	.450**	.432**	.346*	.357*	.099	.435**	1	.240	.409**	.084	.378*	-.221	.560**
	Sig. (2-tailed)	.847	.146	.718	.717	.336	.009	.028	.079	.313	.176	.002	.004	.023	.019	.528	.004		.122	.006	.593	.012	.155	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x18	Pearson Correlation	.061	.188	-.095	.165	-.064	.108	-.088	.414**	-.224	-.089	.246	.050	-.023	.066	.007	.312*	.240	1	.733**	.231	.242	.042	.531**
	Sig. (2-tailed)	.699	.228	.545	.291	.684	.490	.573	.006	.148	.569	.111	.750	.883	.676	.965	.042	.122		.000	.137	.118	.789	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x19	Pearson Correlation	-.047	.048	.018	-.047	.051	.172	.154	.604**	-.154	.133	.330*	.242	.128	.175	.140	.329*	.409**	.733**	1	.445**	.544**	-.234	.688**
	Sig. (2-tailed)	.766	.759	.908	.763	.747	.269	.324	.000	.324	.397	.031	.118	.412	.262	.371	.031	.006	.000		.003	.000	.131	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x20	Pearson Correlation	-.039	-.232	.166	-.182	-.010	-.050	.225	.392**	.138	.158	.194	.259	.021	.222	.159	-.015	.084	.231	.445**	1	.488**	-.251	.413**
	Sig. (2-tailed)	.804	.134	.287	.243	.948	.749	.147	.009	.376	.313	.214	.093	.895	.152	.309	.923	.593	.137	.003		.001	.104	.006
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x21	Pearson Correlation	-.057	-.100	.169	-.167	-.009	.098	.125	.462**	-.245	.097	.338*	.251	.408**	.360*	.216	.078	.378*	.242	.544**	.488**	1	-.182	.540**
	Sig. (2-tailed)	.717	.524	.278	.285	.953	.534	.424	.002	.113	.534	.027	.105	.007	.018	.164	.617	.012	.118	.000	.001		.243	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
x22	Pearson Correlation	.273	.190	-.170	.340*	-.115	.163	-.348*	-.337*	-.167	-.107	-.241	-.	-.100	-.212	-.127	-.197	-.221	.042	-.234	-.251	-.182	1	-.171
	Sig. (2-tailed)	.077	.222	.277	.026	.464	.297	.022	.027	.283	.497	.119	.003	.522	.173	.417	.204	.155	.789	.131	.104	.243		.272

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 4.11

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94547030
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.055
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.12

Uji Multikolonieritas

Coefficientsa

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
2 (Constant)		
X1_Pencanaan Strategis	.957	1.045
X2_Pengukuran Kinerja	.619	1.614
X3_Pelaporan Kinerja	.601	1.663
X4_Pemanfaatan IK	.879	1.138

Dependent Variable: Y_Akuntabilitas Kinerja Manajemen

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.565	5.982		.930	.358
Perencanaan Strategis	-.018	.247	-.011	-.073	.942
Pengukuran Kinerja	.335	.298	.214	1.125	.268
Pelaporan Kinerja	.045	.239	.037	.189	.851
Pemanfaatan Informasi Kinerja	.606	.414	.234	1.462	.152

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Manajemen

UJI HIPOTESIS

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.645	.553	3.09662

a. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Informasi Kinerja, Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja

b. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Manajemen

Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.663	4	15.416	1.608	.000 ^b
	Residual	364.383	38	9.589		
	Total	426.047	42			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Manajemen

b. Predictors: (Constant), Pemanfaatan Informasi Kinerja, Perencanaan Strategis, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja

Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
2 (Constant)	1.045	2.258		.463	.645
X1_Pencanaan S	.190	.082	.182	2.322	.024
X2_Pengukuran K	.043	.081	.037	.525	.602
X3_Pelaporan K	.711	.092	.647	7.742	.000
X4_Pemanfaatan IK	.063	.072	.065	.874	.386

b. Dependent Variable: Y_Akuntabilitas Kinerja Manajemen

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Mengisi Kuesioner

1. Jawablah setiap pertanyaan dengan teliti dan benar.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda, lalu tambahkan dengan tanda “centang” (✓) pada kotak yang disediakan.
3. Penelitian ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan tidak memiliki resiko dengan tugas para karyawan.

B. Petunjuk Pengisian

Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih salah satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling dianggap sesuai. Dengan opsi jawaban sebagai berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

C. Demografi Responden

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Tingkat Pendidikan : 1. SMA 2. Diploma 3. S1 4. S2
4. Bidang Pendidikan : 1. Akuntansi 2. Non Akuntansi
5. Jabatan :
6. Satuan Kerja : _____
7. Kursus/Diklat/Bimbingan teknis di bidang akuntansi, pengelolaan keuangan daerah dan penyusunan laporan keuangan yang telah Bapak/Ibu ikuti :
 - a. Tidak Pernah
 - b. 1 - 2 Kali (Pernah)
 - c. 3 - 5 Kali (Minim)
 - d. 6 – 10 Kali (Sering)
 - e. 11 – 20 Kali (Sangat Sering)

No	Pertanyaan Akuntabilitas Kinerja Manajemen	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Banyaknya tingkat evaluasi yang tidak tercapai					
2	Banyaknya perbaikan pipa yang belum terselesaikan					
3	Apakah penjualan air menunjukkan tingkat kemampuan cabang untuk mencapai target					
4	Tingkat penyerapan (realisasi) anggaran naik dari tahun sebelumnya					
5	Adanya target penjualan air yang dibuat oleh PDAM					

No	Pertanyaan Perencanaan Strategis	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Program yang diajukan sesuai dengan perencanaan dan kebutuhan organisasi					
2	PDAM tidak merencanakan untuk sambungan baru air bersih					
3	PDAM harus memiliki langkah-langkah yang strategi untuk memastikan bahwa setiap air yang mengalir ke rumah warga sudah terjamin kebersihannya					
4	Ada banyak program yang belum mendapat persetujuan dari Pdam Tirtanadi					
5	Setujukah bila PDAM memiliki strategi untuk meningkatkan jumlah pemasangan baru					

No	Pertanyaan Pengukuran Kinerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memiliki indikator-indikator yang di rasa berfungsi sebagai tolak ukur					
2	PDAM harus memiliki upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja					
3	PDAM memiliki banyaknya pelanggan yang mengeluh tentang mahal nya air					
4	Adanya langkah Pdam untuk mengantisipasi terjadinya banjir					
5	PDAM melakukan kebijakan terhadap oknum yang mencuri air PDAM					

No	Pertanyaan Pelaporan Kinerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan harus melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber data yang harus dipertanggungjawabkan					
2	Merumuskan tanggung jawab dan tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dan rumusan tersebut disepakati oleh atasan dan karyawan tersebut.					
3	Melakukan peninjauan /monitoring setiap triwulan/semesteran /tahunan					
4	Memberikan penilaian atau pengukuran secara obyektif terhadap hasil-hasil yang telah dicapai dari suatu kegiatan yang direncanakan apakah sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					

5	Adanya rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan					
---	--	--	--	--	--	--

No	Pertanyaan Pemanfaatan Informasi Kinerja	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
1	PDAM tidak menanggapi keluhan pelanggan					
2	Informasi kinerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja PDAM					

Menurut Anda, dari faktor-faktor di bawah ini, faktor manakah yang paling dominan mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen di PDAM Tirtanadi cabang Amplas di tempat Anda bertugas ?

1. Perencanaan Strategis
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja
4. Pemanfaatan informasi kinerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA DIRI PENULIS

Nama Lengkap : Nadratun Nazmi
Panggilan : Amik
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 10 april 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : JL.HM Yamin SH Gang Kelambir 15C
Agama : Islam
Nama Orang Tua
Ayah : Sofyan Hendri, SE
Ibu : Asrita Nst
E_mail : nadratunnazmi1999@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Nomor Pokok Mahasiswa : 1605170227
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Akuntansi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Alamat Perguruan Tinggi : Jl. Kapten Muchtar Basri BA. No. 3 Medan
20238

NO	Tingkat Pendidikan	Nama dan Tempat	Tahun Kelulusan
1	SD	SD Negeri 067245	2010
2	SMP	SMP Negeri 30 Medan	2013
3	SMK	SMK Negeri 9 Medan	2016
4	Melanjutkan Kuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016 sampai dengan selesai		



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1847/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/25/11/2020

Nama Mahasiswa : Nadratun Nazmi
NPM : 1605170227
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Sektor Publik
Tanggal Pengajuan Judul : 25/11/2020
Nama Dosen pembimbing*) : Elizar Sinambela, SE, M.Si (28 Desember 2020)
Judul Disetujui**) : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS
KINERJA MANAJEMEN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
AMPLAS

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Akuntansi

(Fitriani Saragih, SE, M.Si.)

Medan, 11 Januari 2021

Dosen Pembimbing

(Elizar Sinambela, SE, M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 1875/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lampiran :
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 12 Muharram 1443 H
21 Agustus 2021 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PDAM TIRTANADI Cabang Amplas
Jln. Panglima Denai No.73, Kec. Medan Amplas, Kota Medan
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nadratun Nazmi
Npm : 1605170227
Program Studi : Akuntansi
Semester : VIII (Delapan)
Judul Skripsi : Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan
H. Januri., SE., MM., M.Si

C.c.File

MEMO

Dari : Kacab Medan Amplas
Kepada : Kabag Umum
Perihal : Izin Riset
Tembusan :

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara sebagai berikut :

Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan melaksanakan Riset di Pdam Tirtanadi Cabang Medan Amplas. Sehubungan dengan adanya Pandemi Covid – 19 pelaksanaan Riset harus dilakukan dan menerapkan protokol kesehatan.

Mahasiswi yang disetujui untuk melakukan Riset adalah :

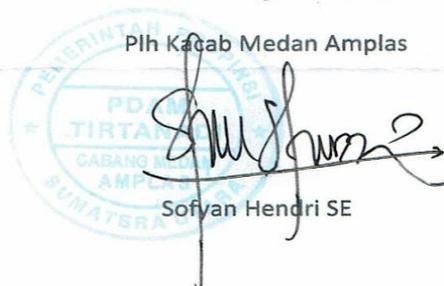
Nama / NPM : Nadratun Nazmi / 1605170227
Program Studi : Akutansi

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mintakan bantuan saudara agar memberikan bimbingan sesuai dengan keperluannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih

Medan 24 Agustus 2021

Pih Kacab Medan Amplas



Sofyan Hendri SE

SURAT KETERANGAN

Nomor : 32/CMA/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Medan Amplas Propinsi Sumatera Utara, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nadratun Nazmi
NIM : 1605170227
Jurusan/Program Studi : Ekonomi Akutansi
Universitas/Fakultas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah selesai melaksanakan penelitian / Riset di PDAM Tirtanadi Cabang Medan Amplas pada tanggal 26 Juli 2021 s/d 04 Agustus 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan keperluannya

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 20 September 2021



Sofyan Hendri SE
Pls Kepala Cabang



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : NADRATUN NAZMI
 NPM : 1605170227
 Program Studi : AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
 Dosen Pembimbing : Elizar Sinambela, SE, M.Si
 Judul Penelitian : Faktor Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Ampas

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	- Perbaiki latar belakang masalah - Pastikan masalah penelitiannya dan buat dukungan teorinya - Perbaiki identifikasi masalah - Rumusan masalah dan tujuan penelitian disesuaikan	6/7/2021	
Bab II	- Toeri yang di jelaskan sesuaikan dengan variabel yang digunakan	12/7/2021	
Bab III	- Metode penelitian disesuaikan	5/8/2021	
Daftar Pustaka	Daftar pustaka sesuaikan dengan kutipan teori yang ada di dalam proposal	13 /8/2021	
Lain-lain	Sistematika penulisan sesuaikan dengan Pedomanb penulisan skripsi FEB UMSU	13/8/2021	
Persetujuan	Selesai Bimbingan, Acc diseminarkan	23/08/2021	

Unggul | Cerdas | Terpercaya

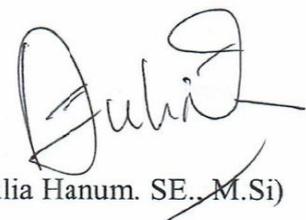
Medan, 25 Agustus 2021

Pembimbing

Diketahui/ Disetujui Ketua Prodi



(Elizar Sinambela, SE, M.Si)



(Dr. Zulia Hanum. SE., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Sabtu, 11 September 2021* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Nadratur Nazmi*
NPM. : 1605170227
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 April 1999
Alamat Rumah : Jln. Gereja Pdam Tirtanadi Sei Agul
Judul Proposal : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	- Identifikasi masalah disesuaikan dengan fenomena yg ada - Manfaat Penelitian - Jelaskan faktor-faktor di latar belakang.....
Bab II	- Defini operasional dan pengukuran variabel menurut teori siapa - Kisi pertanyaan dibuat
Bab III	-
Lainnya	- Daftar isi Perbaiki halaman - Daftar pustaka sesuai pedoman, masukkan 5 dosen Akuntansi
Kesimpulan	Perbaikan Minor Perbaikan Mayor

Medan, 11 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., M.Si

Pembimbing

Elizar Sinambela, SE, M.Si

Pemanding

Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Sabtu, 11 September 2021* menerangkan bahwa:

Nama : Nadratun Nazmi
NPM : 1605170227
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 10 April 1999
Alamat Rumah : Jln. Gereja Pdam Tirtanadi Sei Agul
Judul Proposal : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing :

Medan, 11 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., M.Si

Pembimbing

Elizar Sinambela, SE, M.Si

Pembanding

Dr. Zulia Hanum, SE., M.Si



Diketahui / Disetujui

a.n.Dekan

Wakil Dekan I

Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : NADRATUN NAZMI
 NPM : 1605170227
 Program Studi : AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
 Dosen Pembimbing : Elizar Sinambela, SE, M.Si
 Judul Penelitian : Faktor Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Manajemen Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	1. Identifikasi masalah disesuaikan dengan fenomena yang ada atau data yang ada 2. Manfaat peneliti : bagi peneliti, baru bagi yang lain 3. Jelaskan dulu faktor-faktor yang memepengaruhi akuntability kinerja manajemen di latar belakang	11 / 09 - 2021	<i>[Signature]</i>
Bab II	<i>Teori & kerangka</i>	11 / 09 - 2021	<i>[Signature]</i>
Bab III	1. Defini operasional dan pengukuran variabel menurut teori siapa 2. kisi pertanyaan dibuat	11 / 09 - 2021	<i>[Signature]</i>
Bab IV	<i>Perbaiki Analisis Data Perbaiki Pembahasan</i>	12 / 10 - 2021	<i>[Signature]</i>
Bab V	<i>- Simak hasil pembina - Ujilah Skripsi</i>	13 / 10 - 2021	<i>[Signature]</i>
Persetujuan Sidang	<i>Seksi Bimbing Ace & Ujlah pd Sig Meja Tjgn</i>	14 / 10 - 2021	<i>[Signature]</i>

Medan, 14 Oktober 2021

Pembimbing

[Signature]
(Elizar Sinambela, SE, M.Si)

Diketahui/ Disetujui Ketua Prodi

[Signature]
(Dr. Zulia Hanum, SE.,M.Si)