

**ANALISIS KINERJA PLN BERDASARKAN BUDAYA
ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK**

(STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MARISA KABUPATEN POHUWATO)

Oleh

**FATRA DATINGI
E1119136**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS KINERJA PLN BERDASARKAN BUDAYA
ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK

(STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MARISA KABUPATEN POHUWATO)

Oleh

FATRA DATINGI
E1119136

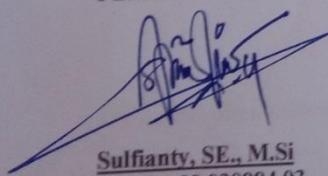
SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

dan Telah di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal

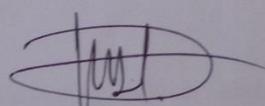
Gorontalo, 07 September 2022

PEMBIMBING I



Sulfianty, SE., M.Si
NIDN : 09 030984 03

PEMBIMBING II



Agus Baku, SE., M.Si
NIDN : 09 010886 01

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS KINERJA PLN BERDASARKAN BUDAYA
ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK**

(STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MARISA KABUPATEN POHuwATO)

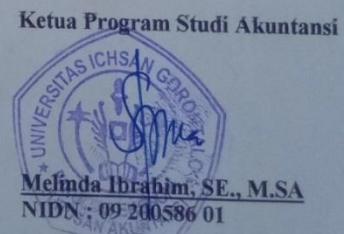
Oleh

FATRA DATINGI
E1119136

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Syamsuddin, SE., MM., Ak
(Ketua Penguji)
2. Purnama Sari, SE., M.Si
(Anggota Penguji)
3. Taufik Udango, SE., M.Ak
(Anggota Penguji)
4. Sulfiandy, SE., M.Si
(Pembimbing Utama)
5. Agus Baku, SE., M.Si
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naska dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 07 September 2022
Yang Membuat Pernyataan



ABSTRAK

FATRA DATINGI. E1119136. ANALISIS KINERJA PLN BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MARISA KABUPATEN POHUWATO)

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan akuntabilita publik terhadap kinerja organisasi secara parsial pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi secara simultan pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dilingkungan PT. PLN (persero) Rayon Marisa Kabupaten Pohuwato yang berjumlah 45 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $(2,0180) > 0,342$, atau tingkat signifikan $0,035 < 0,05$, akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , $(2,0180 > 1,953)$, atau tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 23.160 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,68 atau $F_{hitung} 25.178 > F_{tabel} 2,219$ dengan probabilitas 0.000.

Kata kunci: budaya organisasi, akuntabilitas publik, kinerja organisasi

ABSTRACT

FATRA DATINGI. E1119136. PLN PERFORMANCE ANALYSIS BASED ON ORGANIZATIONAL CULTURE AND PUBLIC ACCOUNTABILITY (CASE STUDY IN PT. PLN (PERSERO) RAYON MARISA, POHuwato REGENCY)

This study aims to find the effect of organizational culture and public accountability on the organizational performance partially at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa, and to determine the effect of organizational culture and public accountability on the organizational performance simultaneously at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. The population in this study covers employees at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa, Pohuwato Regency, totaling 45 people. The sample selection method in this study applies a saturated sampling method or a census by taking the entire population as samples. The data collection method used in this study is by distributing questionnaires to be filled out or answered by the respondents. The analytical method employed is multiple regression. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on organizational performance at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. It is indicated by the value of the t-count which is greater than the t-table by (2.0180 > 0.342) with a significant level of 0.035 < 0.05. Public accountability has a positive and significant effect on organizational performance at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. This shows that the value of the t-count is greater than the t-table, (2.0180 > 1.953), or a significant level of 0.000 < 0.05. Organizational culture and public accountability simultaneously have a positive and significant effect on organizational performance at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. It is explained by the ANOVA test or F test. The F-count value is 23,160. The value is greater than the F-table, namely 2.68 or

F-count 25,178 > F-table 2,219, with a probability of 0.000.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah Swt Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Kinerja PLN Berdasarkan Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) Rayon Marisa Kabupaten Pohuwato)”. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Ichsan Gorontalo.

Kepada kedua orang tua tercinta terima kasih atas cinta dan kasih dan pengorbanan ayah dan ibu yang tidak akan pernah dapat terbalas.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Ichsan Gorontalo (YPIPT- IG)
2. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
3. Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ibu Melinda Ibrahim, SE., MSA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Ichsan Gorontalo

5. Ibu Sulfiandy, SE., M.SI sebagai pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Agus Baku, SE., M.SI selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
8. Seluruh staf di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
9. Untuk adik saya , Fatris Datingi dan Fatma Datingi terimakasih atas doa dan dukungannya
10. Untuk sahabat Nurlela Tobuhu dan Indrawani Gobel terima kasih atas semangatnya.
11. Untuk teman teman Akuntansi Angkatan 2018 Sri Meylandri Rais, Rindi Alihi, Nurningsi Darise, Sri Defianti Latif dan teman teman lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu Terima kasih atas persahabatan yang suportif dan semangat yang luar biasa.
12. Untuk semua keluarga yang sudah memberikan bantuan Doa dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan studi ini

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Gorontalo.....2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRAK</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 11 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Budaya Organisasi	7
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi	8
2.1.3 Fugsi Budaya Organisasi	12
2.2 Akuntabilitas Publik	13
2.2.1 Pengertian Akuntabilitas Publik	13

2.2.2 Dimensi Akuntabilitas Publik	15
2.2.3 Prinsip-Prinsip Akuntabilitas Publik	18
2.3. Kinerja Organisasi	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Organisasi	19
2.3.2 Tanggungjawab Kinerja Organisasi	21
2.4 Kerangka Pemikiran	23
2.5 Hipotesis Penelitian	26
BAB 111 OBYEK DAN METODE PENELITIAN	27
3.1 Obyek Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3 Definisi Operasional Variabel	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Metode Pengumpulan Data	30
3.6 Instrumen Penelitian	31
3.7 Metode Analisis Data	31
3.7.1 Statistik Deskriptif	32
3.7.2 Uji Kualitas Data	32
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.8 Uji Hipotesis	36
3.8.1 Analisis Uji Regresi	36
3.8.2 Uji Regresi Secara Parsial	37
3.8.3 Uji Regresi Secara Simultan	38
BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1 Sejarah PT.Perusahaan Listrik Negara (PLN)	39
4.1.2 Visi dan Misi PT.PLN	41
4.2 Karakteristik Responden	42
4.3 Statistik Deskriptif	44
4.4 Uji Kualitas Data	46

4.4.1 Uji Validitas	46
4.4.2 Uji Reliabilitas	48
4.5 Uji Asumsi Klasik	49
4.5.1 Uji Normalitas	49
4.5.2 Uji Multikoloniaritas	52
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	53
4.6 Uji Hipotesis	54
4.6.1 Uji Regresi Berganda	54
4.6.2 Uji t (Parsial)	55
4.6.3 Uji F (Simultan)	57
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	57
4.7.2 Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi	59
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Secara Simultan Terhadap Kinerja Organisasi	60
BAB V PENUTUP	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	63
DAFRTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1	Rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel 4.2	Rekapitulasi responden berdasarkan usia	43
Tabel 4.3	Rekapitulasi responden berdasarkan tingkat pendidikan	43
Tabel 4.4	Rekapitulasi responden berdasarkan masa kerja.....	44
Tabel 4.5	Statistik deskriptif	45
Tabel 4.6	Hasil uji validitas	47
Tabel 4.7	Hasil uji reliabilitas	49
Tabel 4.8	Uji normalitas.....	51
Tabel 4.9	Uji multikolonieritas	52
Tabel 4.10	Uji regresi.....	54
Tabel 4.11	Uji t (parsial)	55
Tabel 4.12	Uji F (simultan	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	51
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian	66
Lampiran 2	Kuesioner	67
Lampiran 3	Tabulasi Data	73
Lampiran 4	Hasil Olahan Data SPSS	79
Lampiran 5	Surat Keterangan Penelitian	92
Lampiran 6	Surat Balasan Penelitian	93
Lampiran 7	Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	94
Lampiran 8	Hasil Turnitin	95
Lampiran 9	Struktur Organisasi	97
Lampiran 10	Curriculum Vitae	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai bagian dari organisasi sektor publik, kinerja instansi pemerintah banyak menjadi sorotan akhir-akhir ini, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Walau anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas atas dasar kualitas pelayanan yang diberikan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Padahal aparatur pemerintah merupakan orang yang dipercaya dan diberi mandat oleh negara dan rakyat untuk mengelola pemerintahnya guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, efektivitasnya harus diukur berdasarkan sejauh mana kemampuan pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainyatujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:5 dalam Herlista, Joko dan Dewi, 2012). Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-

faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai akan tetapi dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada kinerja pegawai (SDM) yaitu melalui faktor internal (individu) karyawan seperti kemampuan (ability). Kemampuan seseorang diantaranya ditentukan oleh Budaya organisasi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawannya. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Beragam keluhan dan ketidak puasan masyarakat terhadap pelayanan publik menunjukkan mendesaknya suatu harapan agar perubahan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik. Untuk mendukung perubahan tersebut diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dengan demikian budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk

mencapai tujuan organisasi. Faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja pegawai bisa diketahui apakah semakin baik justru sebaliknya.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan mempunyai kemampuan dalam menyikapi segala kondisi yang dihadapi sehingga dapat memberikan yang terbaik dan mampu membuat organisasi mempertahankan eksistensinya. Baik buruknya kinerja pegawai tidak hanya dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (input) semata tetapi juga pada kinerjanya. Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk memperjelas dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang direncanakan akan dilaksanakan oleh organisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (input) semata tetapi juga pada kinerjanya.

Beberapa penelitian terkait dengan budaya organisasi dan Akuntabilitas publik pernah dilakukan sebelumnya. Indarwati (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas Publik terhadap kinerja organisasi pada Rumah sakit umum daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti. 1) Budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, 2) budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dan 3) akuntabilitas publik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, 4) budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Ambarsari (2015) melakukan penelitian dengan judul analisis kinerja PLN berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PLN, 2) variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PLN, dan 3) variabel akuntabilitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PLN.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wirnipin, dkk (2015) dengan judul pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi publik, 2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi publik, 3) akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi publik, 4) komitmen organisasi, budaya organisasi, dan akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi publik.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi dari penelitian di atas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian. Adapun yang menjadi tempat penelitian adalah PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Analisis Kinerja PLN Berdasarkan Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik (Studi Empiris Pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa?
2. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa?
3. Apakah budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa?

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa adalah untuk mendapatkan data-data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, terutama data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian dengan menyebarluaskan kuesioner kepada responden.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusana masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.
2. Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.
2. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menemukan variabel untuk melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan kerena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut Schein, (1997:12)

Penerapan budaya tersebut dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Terdapat beberapa pakar tersebut pada umumnya bersumber pada pandangan Sharplin (1995: 336) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Dikatakan pula bahwa budaya organisasi adalah sebuah kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku Gibson (1992:336).

Dikatakan pula bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak dan, kerena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memperspesikan, berpikir, dan merasa dalam hubungan dengan masalah tersebut (Gibson et al., 2000:30).

Pengertian budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pengangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada pada organisasi lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminology yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Dalam penelitian ini indicator dari budaya organisasi (Edgar Schein 1985 dalam Indarwati 2017 : 48) adalah keterkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, hakekat kegiatan manusia, hakekat reabilitas dan kebenaran serta hakekat hubungan antar manusia

2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Kolter dan Heskett (1992: 341) Karakteristik dari budaya yang dimiliki oleh setiap karyawan yaitu:

1. Perilaku individu yang tampak
2. Norma-norma yang berlaku dalam organisasi
3. Nilai-nilai dominan dalam kehidupan organisasi
4. Falsafah manajemen
5. Peraturan-peraturan yang berlaku
6. Iklim organisasi

7. Inisiatif individu organisasi
8. Toleransi terhadap resiko
9. Pengarahan/pimpinan manajemen
10. Interaksi kerja
11. Dukungan manajemen pengawasan kerja
12. Identitas individu organisasi
13. Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja
14. Toleransi terhadap konflik
15. Pola komunikasi kerja.

Selain karakteristik budaya organisasi, menurut Tosi, Rizzo, Carrol (2001:337) bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, kenyakinan-kenyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas, misalnya kesopanan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Menurut Edgar Schein (1985) dalam Indarwati (2017 : 24) untuk mengukur budaya organisasi tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisis hasil

pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan Pekerjaan.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan,
5. Agresif dalam bekerja
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Inovatif memperhitungkan resiko, setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitive terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan Pekerjaan. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan yaitu akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu manajer akan mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervise ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerja sama tim dapat

dibentuk apabila manajer dapat melakukan suvervisi dengan baik terhadap bawahannya.

Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkn untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Secara paragmatis budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat strategis bagi kehidupan organisasi. Kreitner dan Kinici (2003: 345) mengemukakan pentingnya budaya organisasi atas dasar empat alasan yaitu:

1. *give members on organizational identity*
2. *facilitate collective commitment*
3. *promote social siste stability*
4. *behavior by helping members make sense of their surroudings.*

Selanjutnya, menurut Robbins (2003: 345) mengemukakan fungsi budaya dalam suatu organisasi, yaitu:

1. budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya
2. budaya membawa suatu rasa identitas bagi suatu anggota-anggota organisasi
3. budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang
4. budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial
5. budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi, menurut Kreitner dan Kinicki (2001:73) adalah:

1. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas berbeda.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya menjadi bagiannya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat

dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.

4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal

2.2 Akuntabilitas Publik

2.2.1 Pengertian Akuntabilitas Publik

Menurut Mardiasmo (2004: 14) Akuntabilitas Publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*prinsipal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

Sedangkan menurut Tim Studi Akuntansi Keuangan BPKP seperti yang dikutip Rosjidi (2001:144) makna akuntabilitas adalah sebagai berikut: Akuntabilitas adalah kewajiban-kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dan melalui sebuah media pertanggungjawaban secara periodik”

Kewajiban-kewajiban yang dimaksud, terutama dengan aktivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan sebagai kontra prestasi atas hak-haknya yang telah dipungut langsung maupun tidak langsung dari masyarakat. Hal ini berarti menyangkut kelayakan dan ketidaklayakan keberhasilan atau kegagalan kinerja di bidang pelayanan

publik yang merupakan aktivitas utama. Karena itu, perlu pertanggungjawaban melalui media yang disusun berdasarkan standar yang telah ditetapkan, selanjutnya dikomunikasikan kepada pihak internal maupun eksternal sebagai keharusan hukum bukan sukarela.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakaan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka penyampaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik. Sumber daya ini merupakan masukan bagi individu maupun unit organisasi yang seharusnya dapat diukur dan diidentifikasi secara jelas. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan ketentuan yang harus dijadikan pedoman, penganggung, atau petunjuk bagi setiap usaha dari karyawan organisasi sehingga tercapai kelancaran dan keterpatutan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah dicapai.

Dalam penelitian ini indicator dari Akuntabilitas Publik (Mardiasmo, 2000 dalam Indarwati 2017 : 49) adalah 1) pertanggungjawaban untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien, 2) penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja, 3) ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program, 4) pertanggungjawaban program sampai pada peaksanaan program, 5) tujuan pembuatan kebijakan, 6) kesesuaian laporan dengan SAP, dan 7) laporan yang dibuat dapat dibandingkan.

2.2.2 Dimensi Akutabilitas Publik

Akuntabilitas publik yang harus dikeluarkan oleh organisasi sektor publik terdiri dari beberapa aspek. Dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik tersebut antara lain (Hopwood dan Tomkins, 1984 Elwood 1993: 9)

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probility and legality*)
2. Akuntabilitas manajerial (*managerial accountability*)
3. Akuntabilitas program (*program accountability*)
4. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)
5. Akuntabilitas Finansial (*financial acconuntability*)

Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probility and legality*).

Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dan bekerja dan menaati ketentuan hukum yang belaku. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang lain disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran, penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum penegakan hukum (*law enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi.

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

menjadi tanggungjawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh dibebankan kepada klien atau *customer*-nya. Akuntabilitas manajerial juga berkaitan dengan akuntabilitas proses (*process accountability*) yang berarti bahwa proses organisasi harus dapat dipertanggungjawabkan, dengan kata lain tidak terjadi inefisiensi dan ketidakefektifan organisasi.

Akuntabilitas program (*program accountability*). Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternative program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Lembaga-lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program. Dengan kata lain akuntabilitas program berarti program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.

Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*). 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 dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus mempertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu diambil, siapa sasarannya, pemangku kepentingan (*stakeholder*) mana yang akan berpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.

Akuntabilitas Finansial (*financial accountability*). Akuntabilitas finansial adalah pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan uang publik (*public money*) secara ekonomi, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial menekankan pada ukuran anggaran finansial. Akuntabilitas finansial sangat penting karena pengelolaan keuangan publik akan menjadi perhatian utama masyarakat.

Menurut Agyris (1977: 14) dalam Indarwati (2017:29) untuk mengukur dan mengetahui ketercapaian tujuan organisasi digunakan legitimasi akuntabilitas publik dalam memberikan pelayanan publik yang relative berkualitas. Tujuan dilakukannya pengukuran akuntabilitas publik adalah sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien
2. Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja
3. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program
4. Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program
5. Tujuan pembuatan kebijakan
6. Kesesuaian laporan dengan SAP

Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien yaitu informasi yang memungkinkan bagi manajer untuk melaporkan pelaksanaan tanggungjawab mengelola secara tepat, efektif dan efisien program dan penggunaan sumber daya yang menjadi wewenangnya, dan memungkinkan bagi

pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada publik atau hasil operasi pemerintah dan penggunaan dana publik.

Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja yaitu melaporkan hasil evaluasi dan penilaian kinerja yang berguna bagi pimpinan dalam penyusunan laporan rencana kerja periode mendatang, baik untuk masing-masing pusat pertanggungjawaban maupun kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program yaitu ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program merupakan Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai tujuan suatu program.

Kesusuaian laporan dengan Sap yaitu kesusuaian laporan dengan Sap merupakan hasil kerja organisasi sektor publik harus dilaporkan dengan sap dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja.

2.2.4 Prinsip-prinsip Akuntabilitas Publik

Dalam pelaksanaanya akuntabilitas publik dalam lingkungan pemerintah, perlu memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas, seperti dikutip LAN dan BPKP yaitu sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.

4. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian dan sasaran yang telah ditetapkan.
5. Harus jujur, objektif, transparan, dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemuktahiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Dalam sektor publik, dikenal beberapa bentuk dari akuntabilitas, yaitu:

1. Akuntabilitas keatas (*upward accountability*), menunjukkan adanya kewajiban untuk melaporkan dari pimpinan puncak dalam bagian tertentu kepada pimpinan eksekutif, seperti seorang dirjen kepada menteri.
2. Akuntabilitas keluar (*outward accountability*), bahwa tugas pimpinan untuk melaporkan, mengkonsultasikan, dan menanggapi kelompok-kelompok klien dan *stakeholders* dalam masyarakat.
3. Akuntabilitas ke bawah (*downward accountability*), menunjukkan bahwa setiap pimpinan dalam berbagai tingkatan harus selalu mengkomunikasikan dan mensosialisasikan berbagai kebijakan kepada bawahannya karena sebagus apapun sesuatu kebijakan hanya akan berhasil apabila dipahami dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai.

2.3 Kinerja Organisasi

2.3.1 Pengertian Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atau efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas

barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam pencapaian tujuan (Robert 2002).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi atau suatu organisasi.

Dari beberapa definisi yang *telah* dikemukakan maka kesimpulan pengertian atau definisi atau *performance* dapat disimpulkan sebagai berikut: “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atas sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggarhukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indicator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indicator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan indicator kinerja kunci (*key performance indicator*).

3. Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisa hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat pencapaian tujuan, dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Pengukuran kinerja pada organisasi sektor publik digunakan untuk mengetahui ketercapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja berfungsi sebagai tonggak (*milestone*) yang menunjukkan tingkat ketercapaian tujuan dan juga menunjukkan apakah organisasi berjalan sesuai arah atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan. Jika terjadi penyimpangan dari arah yang semestinya, pimpinan dengan cepat dapat melakukan tindakan koreksi dan perbaikan.

Dalam penelitian ini indicator dari kinerja organisasi (Champbell, 1990 dalam Indarwati 2017 : 49) adalah 1) pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, 2) pemberian pelayanan berkualitas, 3) pencapaian tujuan, 4) apresiasi kepada karyawan, 5) peningkatan kualitas, dan 6) pemecahan masalah dan pengelolaan organisasi dengan konsep mutakhir.

2.3.3 Tanggung jawab Kinerja Organisasi

Dalam rangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Grote (1997: 22) menyebutkan terdapat lima tanggungjawab utama harus

dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai hasil kinerja yang dinginkan. Tanggung jawab individu tersebut adalah:

1. Memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan
2. Meminta umpan balik (*feedback*) atas kinerja yang telah ia lakukan
3. Melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya
4. Mendapatkan kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain
5. Menyiapkan diri untuk dilakukan evaluasi atas kinerja yang telah ia capai.

Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, tujuan organisasi. Setiap orang dalam organisasi bertanya lebih dahulu “apa misi, visi, dan tujuan organisasi yang saya diharapkan mencapainya?” perbedaan tersebut penting karena pencapaian tugas merupakan *input*, sedangkan pencapaian misi, visi, dan tujuan merupakan *outcome*. Misi, visi, dan tujuan organisasi pada dasarnya merupakan misi, visi, dan tujuan bersama yang ada dalam organisasi. Evaluasi kinerja tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila dengan dilakukan dengan cara atau metode yang tidak tepat. Cara-cara evaluasi kinerja menurut tim studi pengembangan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dalam buku pengukuran kinerja adalah dengan membandingkan antara lain:

1. Tingkat kinerja yang didentifikasi sebagai tujuan dengan tingkat kinerja yang nyata
2. Proses yang dilakukan dengan organisasi lain
3. Realisasi dan target yang dibebankan dari instansi yang lebih tinggi.

4. Realisasi periode yang dilaporkan tahun ini dengan realisasi periode yang sama tahun lalu.

Ada Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam pemberian dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor Kontekstual (situsional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.4 Kerangka Pemikiran

Tujuan penerapan budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik di rumah sakit adalah agar individu-individu dalam perusahaan, organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai kenyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau kinerja organisasi. Budaya organisasi dalam konteks organisasi

budaya pemerintah terhadap akuntabilitas publik adalah memberi informasi atas aktivitas dan kinerja organisasi publik pemerintah dan pihak rumah sakit daerah kepada masyarakat mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan dan memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat sesuai dengan kinerja organisasi publik yang telah ditetapkan.

Menurut Kolter dan Heskett (1992:10) dengan menyatakan adanya pengaruh kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik Budaya organisasi dapat mempunyai dampak signifikan pada kinerja ekonomi jangka panjang. Dikatakan bahwa organisasi dengan budaya yang menekankan pada konstituen kunci, seperti: pelanggang, pemegang saham, pekerja dan kepemimpinan manajer di semua tingkatan, menunjukkan kinerja organisasi publik yang secara signifikan melebihi perusahaan yang tidak memiliki budaya seperti itu.

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada pada organisasi lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminology yang digunakan para pegawai rumah sakit daerah sangat bervariasi dan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik, hal tersebut menunjukkan bergamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

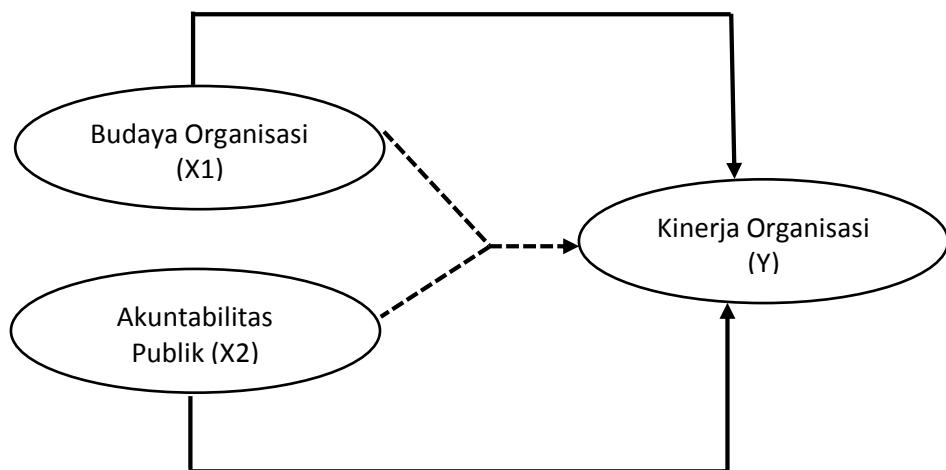
Menurut Robertson (2002:67) Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk memperjelas dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas

publik terhadap perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya organisasi publik.

Organisasi pemerintah di sektor akuntabilitas publik untuk memperbaiki kinerjanya mendorong di bangunnya sistem manajemen akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik khususnya pemerintah memberikan pelayanan yang efisien dan efektif kepada masyarakat khususnya rumah sakit daerah konsekuensi gerakan *welfare reform* adalah meningkatnya kebutuhan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik sebagai sarana pelayanan rumah sakit daerah untuk memberikan informasi kinerja organisasi publik kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikirannya sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

-----> Berpengaruh Simultan

————> Berpengaruh Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran (2007:135) hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Supardi (2005:69) menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT PLN (Persero) Marisa
2. akuntabilitas Publik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT PLN (Persero) Marisa
3. Budaya Organisasi dan akuntabilitas Publik memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT PLN (Persero) Marisa

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Akuntabilitas Publik (X2) terhadap Kinerja organisasi (Y) pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa di Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini dilaksanakan pada Februari 2022 – Mei 2022.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kumpulan dari sejumlah elemen yang memiliki karakteristik khusus yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Elemen tersebut beragam-ragam bisa orang, manajer, perusahaan, peristiwa atau segala sesuatu yang menarik untuk diteliti (Chandrarin, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Marisa di Kabupaten Pohuwato.

Sampel adalah bagian dari jumlah elemen-elemen dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut (Sugiyono, 2015 :136). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah sebanyak 45 orang karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Marisa di Kabupaten Pohuwato.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi (X1) (Edgar Schein 1985 dalam Indarwati 2017 : 24)	Filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawahi oleh persiapan fisik organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterkaitan dengan lingkungan kerja organisasi 2. Hakekat kegiatan manusia 3. Hakekat realitas dan kebenaran 4. Hakekat hubungan antar manusia
Akuntabilitas Publik (X2) (Mardiasmo 2000 dalam Indarwati 2017 : 30)	Kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggung jawaban tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien 2. Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja 3. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program 4. Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program

		5. Tujuan pembuatan kebijakan 6. Kesesuaian laporan dengan SAP 7. Laporan yang dibuat dapat dibandingkan
Kinerja organisasi (Y) (Campbell 1990 dalam Indarwati 2017 : 35)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (<i>strategi palnning</i>)	1. Pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien 2. Pemberian pelayanan berkualitas 3. Pencapaian tujuan 4. Apresiasi kepada karyawan 5. Peningkatan kualitas 6. Pemecahan masalah dan pengelolaan konsep mutakhir

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka (Suryani dan Hendriyadi, 2016:109). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang telah diolah dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari objek penelitian atau responden, baik individu maupun kelompok. Data ini biasanya dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner atau wawancara. Oleh karena data ini bersumber langsung dari responden, maka diperlukan untuk menguji validitas dan reliabilitasnya (Chandarin, 2018:123).

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini melalui kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan/pernyataan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden, berupa data yang berkaitan dengan variabel variabel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner atau angket. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden Ulum dan Juanda (2016:96). Daftar pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk memudahkan responden dalam pengisian jawaban.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden yaitu pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan Kabupaten Pohuwato yang melaksanakan

kegiatannya pada bidang akuntansi. Kuesioner juga dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang sederhana dan jelas untuk membantu responden melakukan pengisian dengan lengkap. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke kantor PT. PLN (Persero) Rayon Marisa Kabupaten Pohuwato.

3.6 Instrumen Penelitian

Jenis instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kemudian data diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan metode yang dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam 5 angka penilaian (Sekaran, 2009), yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS).

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data agar data lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian Sugiyono (2011: 332). Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah Sugiyono (2011: 332).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dapat dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert fungsinya yaitu memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif tersebut. Kemudian nilai - nilai dari alternatif jawaban diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS.

2.7.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi data responden yang diperoleh dari kuesioner serta penjelasannya sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran yang digunakan dalam statistic deskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus) dan standar deviasi serta varian.

3.7.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali (2001:105). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner

tersebut. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masingmasing variabel. Secara statistik, angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka dalam table *r produk moment*. Apabila nilai *r* hitung lebih dari ($>$) *r* tabel atau nilai *r* hitung minimal = 0,30 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Sujarweni (2014) juga menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah data yang ada telah terukur dengan tepat dan tidak mengandung kesalahan material dari data yang diukur, proses pengukuran, maupun ukuran yang dipergunakan itu sendiri. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien alphanya (α) lebih besar dari 0,6 artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus

diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini metode untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode grafik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan: (a) melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, dan (b) *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara lain adalah dengan uji statistik *one-simple kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari *one- simple kolmogorov-smirnov* adalah:

- a. Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas
2. Uji Multikolinearitas
- Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variable independen sama dengan nol Ghazali (2005). Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*).
- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut
 - b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas kerena data *cross section* mengandung berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) Ghazali (2005) Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan grafik *Scatterplot*. Apabila dari grafik tersebut menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Analisis Uji Regresi

Untuk mengukur hubungan yang terjadi antar variable dapat dilakukan dengan metode regresi. Analisis regresi terdapat dua macam varibel yang digunakan yaitu varabel bebas (X) dan variable terikat (Y), dengan menggunakan analisis regresi dapat diukur perubahan variable terikat berdasarkan perubahan bebas.

Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Organisasi

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel

X1 = Budaya organisasi

X_2 = Akuntabilitas publik

e = Standar error

3.8.2 Uji Regresi Secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu :

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

2. Melihat Probabilities Values

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

- c. Jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif) walaupun berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak.

3.8.3 Uji Regresi Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat :

1. Membandingkan t hitung dengan t tabel
 - a. Jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan
 - b. Jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

2. Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai *probabilitas* dengan $\alpha = 0,05$:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN)

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Setelah diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang direbut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada Pemerintahan Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanya sebesar 157,5 Mega Watt.

Tanggal 01 Januari 1961 dibentuk BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU-PLN dibubarkan dan dibentuk dua perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengelola tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengolah gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 Mega Watt. Tahun 1972, pemerintah Indonesia menetapkan status

Perusahaan Listrik Negara sebagai perusahaan umum listrik negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No. 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa ketenaga listrikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kebijakan di atas, pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (Persero).

PT. PLN (Persero) dalam kegiatannya berusaha untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan mengusahakan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai sesuai dengan undang-undang yang berlaku, dengan tujuan untuk mencari keuntungan atau laba berdasarkan peraturan pembangunan gunan mendukung program pemerintah. Selain itu, PT. PLN (Persero) juga bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata mendorong peningkatan kegiatan ekonomi baik kota maupun pedesaan.

Titik awal perubahannya terjadi pada saat perubahan dari Perum pada tahun 1994 ke Perseroan Terbatas (PT). Setelah itu PT membenahi terus mulai dari organisasi. Organisasi secara skala nasional dirubah yang semuanya dulu harus melalui Direktorat PLN Pusat dirubah menjadi 3 untuk memperkecil wilayah pelayanan yang terdiri dari wilayah khusus Indonesia Jawa Bali, Indonesia Barat, dan Indonesia Timur. Setelah itu dibagi lagi perwilayah yang ada kantor wilayah yang dipimpin oleh seorang pimpinan wilayah. Pimpinan Wilayah ini yang ruang lingkup pengertian kekuasaannya terbatas dalam mengatur sebuah organisasi, maka sekarang dirubah menjadi istilah General Manager. General Manajer mempunyai pengertian yang lebih luas lagi dimana diberi kekuasaan penuh untuk mengatur dan mengelola wilayah pelayanan. Selanjutnya

diperkecil lagi ke cabang yang dulu namanya kepala cabang yang punya pengertian kepala yang tidak bisa mengatur, maka dirubah menjadi Manager Cabang. Secara struktural nama maneger cabang di rubah menjadi manager area untuk menyesuaikan dengan perubahan yang ada. Selanjutnya secara structural bagian atau fungsi yang ada juga mengalami perubahan, dari yang terbagi dari 2 bagian yang terdiri dari bagian administrasi dan teknik, kemudian dirubah lagi menjadi 6 bagian atau fungsi yang terdiri dari bagian pembangkitan, bagian distribusi, bagian transaksi energy listrik, bagian pelayanan dan administrasi, bagian niaga dan bagian keuangan. Terakhir keenam bagian ini dirubah sudah menjadi 4 bagian, dengan menghilangkan bagian niaga dan bagian keuangan dan istilah kepala bagian sudah diganti dengan manager yang diberi kekuasaan untuk memenuhi bagian itu sendiri.

4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN

Visi PT. PLN (Persero) “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”.

Misi PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.2 Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Rayon Marisa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Penyeberan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada masing-masing responden. Pemberian secara langsung kepada masing-masing responden dilakukan dengan tujuan agar kuesioner benar-benar diterima oleh masing-masing responden. Kuesioner diisi oleh seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Marisa yang berjumlah 45 orang. Dari 45 kuesioner yang disebarluaskan yang diisi dan kembali utuh.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 45 responden sebagai obyek penelitian, dapat diperoleh karakteristik umum yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Pengklasifikasian responden berdasarkan karakteristik umum tersebut diperoleh untuk memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai obyek penelitian. Data yang berhasil dihimpun dari 45 responden tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Rekapitulasi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	67%
Perempuan	15	33%
Total	45	100%

Sumber : olahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebesar 67% dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 33%.

Tabel 4.2 Rekapitulasi responden berdasarkan usia

Usia Responden	Jumlah	Percentase
20 - 30	26	58%
31 - 40	12	27%
41 – 50	7	15%
Total	45	100%

Sumber : olahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, usia responden yang diteliti paling banyak berusia 20 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 26 orang (58%), kemudian diikuti oleh yang usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 12 orang (27 %) dan berusia 41 hingga 50 tahun sebanyak 7 orang (15%).

Tabel 4.3 Rekapitulasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Percentase
SMA	16	36%
D3	9	20%
S1	20	44%
Total	45	100%

Sumber : olahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, kategori tingkat pendidikan dari 45 responden yang telah diteliti diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat

pendidikan SMA yaitu sebesar 36% dari total keseluruhan responden, diikuti 44% dari total keseluruhan responden memiliki tingkat pendidikan S1. Kemudian 20% dari total keseluruhan responden memiliki tingkat pendidikan D3.

Tabel 4.4 Rekapitulasi responden berdasarkan masa kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	17	38%
5 – 10 Tahun	23	51%
> 10 Tahun	5	11%
Total	45	100%

Sumber ; olahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui lama bekerja responden di PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Lama bekerja responden yang diteliti lebih banyak yang bekerja kurang dari 5 - 10 tahun yaitu sebanyak 23 orang (51%), kemudian diikuti responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 17 orang (38%). Kemudian diikuti responden yang bekerja di atas 10 tahun sebanyak 5 orang (11%).

4.3 Statistik Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian digunakan sebagai informasi awal dalam menganalisis hasil jawaban responden. Pada bagian ini akan disajikan statistik deskriptif dari variabel independen maupun variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, akuntabilitas publik dan kinerja organisasi. Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif dari data yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	45	26	65	57.62	8.868
Akuntabilitas Publik	45	17	45	38.47	7.067
Kinerja organisasi	45	18	45	40.24	5.645
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi (Variabel X1) dari jawaban responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 57,62 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pernyataan dari kuesioner yang terkait budaya organisasi dengan standar deviasi 8,868. Nilai terendah dari variabel budaya organisasi sebesar 26 menunjukkan bahwa ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan akuntansi pertanggjawaban dan nilai tertinggi sebesar 65 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan budaya organisasi.

Sedangkan variabel akuntabilitas publik (Variabel X2) dari jawaban responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 38,47 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pernyataan dari kuesioner yang terkait akuntabilitas publik dengan standar deviasi 7,067. Nilai terendah dari variabel akuntabilitas publik sebesar 17 menunjukkan bahwa ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan

dalam kuesioner yang terkait dengan akuntabilitas publik dan nilai tertinggi sebesar 45 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan akuntabilitas publik.

Pada variabel kinerja organisasi dari jawaban responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 40,24 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan kinerja organisasi dengan standar deviasi 5,645. Nilai terendah dari variabel prestasi kerja sebesar 18 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan kinerja orgnaisasi dan nilai tertinggi sebesar 45 menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan kinerja organisasi.

4.4 Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik, angka

korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka dalam table r *produk moment*. Apabila nilai r hitung lebih dari (>) r tabel maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 45 responden dan besarnya df dapat dihitung $45-2 = 43$, dengan df = 43 dan alpha (α) = 0,05 didapat r tabel = 0,2483. Jadi, item pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,2483. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil uji validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,620	0,2483	Valid
	X1.2	0,610	0,2483	Valid
	X1.3	0,921	0,2483	Valid
	X1.4	0,897	0,2483	Valid
	X1.5	0,880	0,2483	Valid
	X1.6	0,873	0,2483	Valid
	X1.7	0,914	0,2483	Valid
	X1.8	0,939	0,2483	Valid
	X1.9	0,788	0,2483	Valid
	X1.10	0,880	0,2483	Valid
	X1.11	0,914	0,2483	Valid
	X1.12	0,860	0,2483	Valid
	X1.13	0,811	0,2483	Valid
Akuntabilita Publik (X2)	X2.1	0,889	0,2483	Valid
	X2.2	0,895	0,2483	Valid
	X2.3	0,868	0,2483	Valid
	X2.4	0,680	0,2483	Valid

	X2.5	0,635	0,2483	Valid
	X2.6	0,650	0,2483	Valid
	X2.7	0,757	0,2483	Valid
	X2.8	0,815	0,2483	Valid
	X2.9	0,758	0,2483	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	Y.1	0,683	0,2483	Valid
	Y.2	0,674	0,2483	Valid
	Y.3	0,704	0,2483	Valid
	Y.4	0,727	0,2483	Valid
	Y.5	0,808	0,2483	Valid
	Y.6	0,738	0,2483	Valid
	Y.7	0,891	0,2483	Valid
	Y.8	0,696	0,2483	Valid
	Y.9	0715	0,2483	Valid

Sumber : data olahan SPSS, 2022

Tabel 4.6 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada r_{tabel} pada signifikansi 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien alphanya (α) lebih besar dari 0,60 artinya

kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,957	Reliabilitas
Akuntabilitas Publik	0,916	Reliabilitas
Kinerja Organisasi	0,888	Reliabilitas

Sumber : data olahan SPSS,2022

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel budaya organisasi, akuntabilitas publik dan kinerja organisasi yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear terpenuhi. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model

regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini metode untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode grafik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan: (a) melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, dan (b) normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang juga dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $> 0,05$.

Berdasarkan grafik histogram dan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistic menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 4.8 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang diatas tingkat kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,108, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

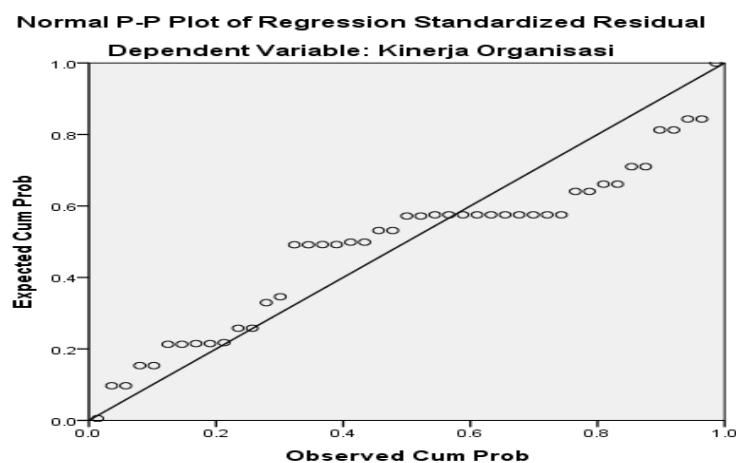
Tabel 4.8 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45161692
Most Extreme Differences	Absolute	.180
	Positive	.180
	Negative	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Selanjutnya faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik normal plot

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena bentuk grafik normal dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Gambar 4.2 menunjukkan adanya

titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik normal *probability plot*.

4.5.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF), sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolininearitas pada penelitian tersebut.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolininearitas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.9 Uji multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	16.619	3.541		4.693	.000		
Budaya	-.030	.088		-.342	.734		
1 Organisasi						.463	
Akuntabilitas							
Publik	.659	.111	.825	5.953	.000	.463	2.160

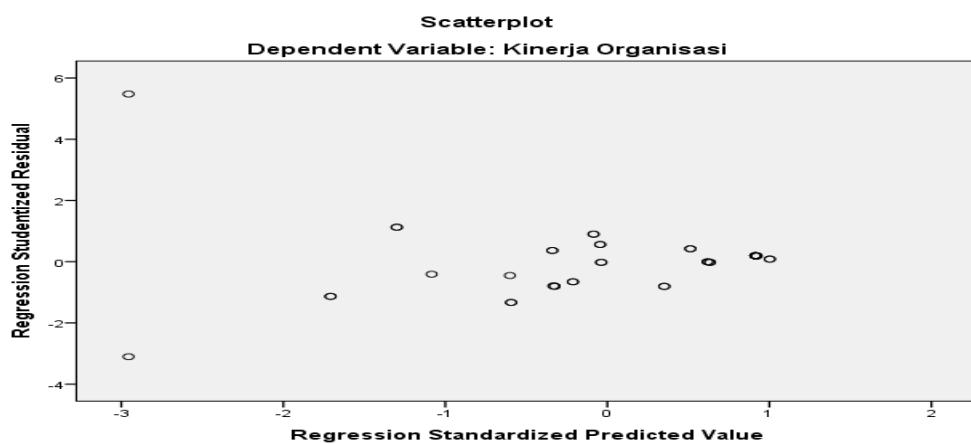
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan grafik *Scatterplot*. Apabila dari grafik tersebut menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatterplot* diperoleh sebagai berikut :

Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastitas dari gambar 4.3 menunjukan bahwa grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titiktitik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja organisasi berdasarkan budaya organisasi dan akuntabilitas publik.

4.6 Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis H1, H2 dan H3 menggunakan analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel independen (budaya organisasi dan akuntabilitas publik) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

4.6.1 Uji regresi berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,619 + 0,030 + 0,659$$

Pengujian hipotesis H1, dan H2, dilakukan dengan analisis regresi berganda pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut.

**Tabel 4.10 Uji Regresi
Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.608	3.533

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R2 (R Square) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) dalam menerangkan variabel terikat (dependent). Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R2 sebesar 0,626, hal ini berarti bahwa 62,6% yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan akuntabilitas publik. Sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji t (Parsial)

Tabel 4.11 Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	16.619	3.541	4.693	.000
	Budaya Organisasi	.030	.088	.342	.034
	Akuntabilitas Publik	.659	.111	.825	.1.953
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 3,582 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (budaya organisasi dan akuntabilitas publik) adalah nol maka kinerja organisasi akan terjadi sebesar 16,619.

2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,030 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,030.
3. Koefisien regresi variabel akuntabilitas publik (X2) sebesar 0,659 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel akuntabilitas publik akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Daerah sebesar 0,659.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian (H1, dan H2,) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (H1)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki t_{hitung} sebesar $2,0180 >$ dari $t_{tabel} 0,342$ ($df= n - k$, yaitu $45 - 3 = 42$) dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,034 <$ dari $\alpha = 0,05$, maka H1 diterima.

Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

2. Akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (H2)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel akuntabilitas publik memiliki t_{hitung} sebesar $2,0180 <$ dari t_{tabel} sebesar $1,953$ dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$, maka H2 diterima. Hal ini berarti

akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik akuntabilitas publik maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.

4.6.3 Uji F (Simultan)

Tabel 4.12 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.110	2	439.055	35.178
	Residual	524.201	42	12.481	
	Total	1402.311	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi berganda menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 35,178 lebih besar ($>$) dari F_{tabel} sebesar 2,219 ($df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 45 - 3 = 42$) dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil ($<$) dari 0,05. Berarti budaya organisasi dan akuntabilita publik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4.7 Pembahasan hasil penelitian

4.7.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hipotesis pertama yaitu

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung lebih besar dari ttabel, $(2,0180) > 0,342$, atau tingkat signifikan $0,035 < 0,05$, berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa dapat diterima. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja organisasi yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indarwati (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dapat diterima.. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Menurut Robbins (2002) yang menyatakan bahwa budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika ketujuh faktor yang membentuk budaya organisasi (inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal rinci, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas). Diterima sebagai nilai-nilai yang harus dianut, dinyakini dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga akan melahirkan budaya organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi sangat penting bagi seorang karyawan guna menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

4.7.2 Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hipotesis kedua yaitu akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hal ini menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, ($2,0180 > 1,953$), atau tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Hal ini berarti variabel akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Jadi, akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada pihak PT. PLN (Persero) Rayon Marisa dan masyarakat.

Menurut Kusumaningrum (2010: 19) manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan baik rencana atau pencapaian sasaran anggaran. Pemerintah selaku pengelola dan publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarsari (2015) memperoleh hasil bahwa secara parsial Akuntabilitas publik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dalam sistem pengelolaan yang baik

diperlukan Akuntabilitas agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja organisasi. Laporan umpan balik (Feedback) diperlukan untuk mengukur aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana.

4.7.3 Pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan ketiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hipotesis ketiga yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 23.160 nilai ini lebih besar dari F tabel yaitu 2,68 atau Fhitung 25.178 > Ftabel 2,219 dengan probabilitas 0.000.

Hal ini berarti karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja organisasi atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Jadi, semakin baik budaya organisasi dan akuntabilitas publik dimiliki oleh pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Begitu juga sebaliknya. Tujuan penerapan budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi adalah agar individu-individu dalam perusahaan atau rumah sakit daerah,

organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai kenyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau kinerja organisasi.

Menurut Handoko (1992:196) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan akuntabilitas publik memberi informasi atas aktivitasaktivitas dan kinerja yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersamasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini sejalan pula dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Wirnipin, dkk (2015) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan adalah :

Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.

Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik tidak berpengaruh secara positif dan nifikan terhadap kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.

Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga kedua variabel yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Rayon Marisa, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Bagi pihak pimpinan dan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Marisa memertahankan budaya organisasi dan akuntabilitas public yang dimiliki dan bahkan meningkatkannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Membudayakan nilai yang di anut oleh perusahaan kepada setiap karyawan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang di anut oleh kebanyakan karyawan. Penuturan arti nilai yang dikehendaki menurut manfaat di dalamnya yang dirasakan oleh pihak para anggotanya. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai-nilai yang di anut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional.
3. Dalam akuntabilitas publik kewajiban pihak pemegang amanah harus lebih memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya kepada kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarsari, fitria nova. 2015. Analisis kinerja PLN berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Skripsi universitas Muhammadiyah Surakarta
- Argris, 1977 *manajemen kinerja sektor publik* UPP STIM YKPN Ikut. mencerdaskan bangsa.
- Edgar Schein, 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Frasico: Jossey-Bass Grot, 1997 *manajemen kinerja sektor publik* UPP STIM YKPN Ikut mencerdaskan bangsa.
- Gibson, 1992, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl. Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hopwood dan Tomkins, Elwood 1984;1993 *manajemen kinerja sektor publik* UPP STIM YKPN Ikut mencerdaskan bangsa.
- Indarwati, Sri. 2017. *Pengaruh Budaya organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja organisasi Pada Rumah Sakit Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba*. Skripsi UIN Alauddin Makassar.
- Kolter dan Heskeet 1992, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl. Leuwinanggung: Raja Grafindo persada.
- Kreitner dan Kinicki. 2001, *pengukuran kinerja berbasis kompetensi* Jl. Leuwinanggung Lentera Hati.
- Robert, 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher. Education.
- Robbins, 2003. *Organizational Behavior and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat. Spencer, Lyle M and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*. New York, USA: John Wiley and Sons, Inc.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Shein, 1997 *pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jl. Leuwanggung: Raja Grafindo persada.
- Sharplin. 1995. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ulum, Ihyaul dan Ahmad Juanda. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi. Klinik Skripsi*. Malang: Aditya Media Publishing.
- Wirnipin, Koman Sri, dkk. 2015. Pengaruh Komitmen organisasi, Budaya organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap kinerja organisasi publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 3 Nomor 1.

Jadwal Penelitian

Jadwal Penelitian

ABSTRACT

FATRA DATINGI. E1119136. PLN PERFORMANCE ANALYSIS BASED ON ORGANIZATIONAL CULTURE AND PUBLIC ACCOUNTABILITY (CASE STUDY IN PT. PLN (PERSERO) RAYON MARISA, POHuwato REGENCY)

This study aims to find the effect of organizational culture and public accountability on the organizational performance partially at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa, and to determine the effect of organizational culture and public accountability on the organizational performance simultaneously at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. The population in this study covers employees at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa, Pohuwato Regency, totaling 45 people. The sample selection method in this study applies a saturated sampling method or a census by taking the entire population as samples. The data collection method used in this study is by distributing questionnaires to be filled out or answered by the respondents. The analytical method employed is multiple regression. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on organizational performance at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. It is indicated by the value of the t-count which is greater than the t-table by $(2.0180 > 0.342)$ with a significant level of $0.035 < 0.05$. Public accountability has a positive and significant effect on organizational performance at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. This shows that the value of the t-count is greater than the t-table, $(2.0180 > 1.953)$, or a significant level of $0.000 < 0.05$. Organizational culture and public accountability simultaneously have a positive and significant effect on organizational performance at PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. It is explained by the ANOVA test or F test. The F-count value is $23,160$. The value is greater than the F-table, namely 2.68 or F-count $25,178 > F\text{-table } 2,219$, with a probability of 0.000 .

Keywords: organizational culture, public accountability, organizational performance



ABSTRAK

FATRA DATINGI. E1119136. ANALISIS KINERJA PLN BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON MARISA KABUPATEN POHuwATO)

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi secara parsial pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi secara simultan pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dilingkungan PT. PLN (persero) Rayon Marisa Kabupaten Pohuwato yang berjumlah 45 orang. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2,0180 > 0,342$), atau tingkat signifikan $0,035 < 0,05$. akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2,0180 > 1,953$), atau tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan akuntabilitas publik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja organisasi pada PT. PLN (Persero) Rayon Marisa. Hal ini ditunjukkan dengan uji ANOVA atau Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar 23.160 nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,68 atau $F_{hitung} 25.178 > F_{tabel} 2,219$ dengan probabilitas 0.000.

Kata kunci: budaya organisasi, akuntabilitas publik, kinerja organisasi



KUESIONER

Kepada
Yth. Bapak/Ibu Responden
Di –
Tempat

Perihal : **Permohonan Pengisian Kuesioner**

*“Assalamu ’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh
dan Salam Sejahtera untuk kita semua.”*

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir program studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi dengan judul: **“Analisis Kinerja PLN Berdasarkan Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Marisa Kabupaten Pohuwato)”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya, kehadiran kuesioner ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Kerahasiaan mengenai identitas, data dan jawaban kuesioner ini akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan ini

Hormat Saya,

Fatra Datingi
NIM : E1119136

A. IDENTITAS RESPONDEN :

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

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan data diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang telah disediakan

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : Laki- laki Perempuan

Umur :

Pendidikan Terakhir : SMA D3
 S1 S2

Latar belakang

Pendidikan : Akuntansi Manajemen Ilmu Ekonomi

Lain-lain, Sebutkan :

Masa Kerja : < 5 tahun 5 -10 tahun >10 tahun

Jabatan Sekarang :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya

2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Semakin tinggi tingkat kesetujuan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada pernyataan tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu-ragu/Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan mendorong untuk melakukan inovasi/gagasan baru dalam pekerjaan					
2	Pimpinan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
3	Pimpinan mendorong untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
4	Pihak manajemen menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan					

5	Pegawai elakukan koordinasi antar unit yang terkait dalam menyelesaikan tugas					
6	Dalam menyelesaikan tugas, pegawai melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan					
7	Dalam menyelesaikan tugas, pegawai melakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
8	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai tugas setiap pegawai					
9	Pegawai diberikan fasilitas yang menunjang penyelesaian tugas secara optimal					
10	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika pegawai menemukan kendala dalam melakukan tugas					
11	Tanpa kehadiran pimpinan, pegawai melakukan tugas yang diberikan					
12	Pegawai diberikan kebebasan mengeluarkan saran/kritik yang membangun kepada pimpinan					
13	Dalam melaksanakan tugas, terjadi komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan					

2. Akuntabilitas Publik

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan atas pengelolaan organisasinya secara efektif dan efisien					
2	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan atas pengelolaan organisasinya sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi					

3	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan atas penyusunan laporan kinerjanya					
4	Pegawai mempertanggungjawabkan proses rencana kerja					
5	Tercapainya tujuan yang ditetapkan dalam setiap program kegiatan					
6	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan pelaksanaan setiap program kegiatan					
7	Pegawai mampu mempertanggungjawabkan atas penetapan tujuan kebijakan yang memperhatikan kepentingan organisasi dan kebutuhan publik					
8	Laporan keuangan disajikan dengan mengacu dan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan					
9	Laporan keuangan yang disajikan dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya					

3. Kinerja PLN / Kinerja Organisasi (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Tiap-tiap tugas yang disusun dari suatu program mencapai target kinerja					
2	Suatu kegiatan mencapai hasil yang tepat dan sesuai dengan program yang telah ditetapkan					
3	Pimpinan mengambil keputusan dengan cepat untuk merespon dinamika yang terjadi di dalam atau di luar organisasi					
4	Organisasi memberikan pelayanan kepada masyarakat melebihi yang diminta					

5	Organisasi menekankan visi dan misi organisasi kepada semua pegawai agar tujuan organisasi tercapai					
6	Organisasi memberikan apresiasi yang sangat positif pada pegawai yang bekerja atas dasar etos kerja yang baik					
7	Organisasi membuka diri untuk suatu perubahan yang dapat meningkatkan kualitas organisasi					
8	Organisasi mengedepankan cara-cara baru dalam memecahkan permasalahan yang timbul					
9	Organisasi menerapkan konsep-konsep mutakhir tentang pengelolaan kantor					

Jumlah	Budaya Organisasi (X1)													Total X1
	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X 1.	X1 .10	X1 .11	X1 .12	X1 .13	
Respon den	1. 1	1. 2	1. 3	1. 4	1. 5	1. 6	1. 7	1. 8	1. 9					
1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	54
2	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	53
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	61
6	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
11	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	59
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
14	3	2	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	54
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
17	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	48
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
23	4	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	55
24	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	49
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	54
27	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	2	53
28	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
30	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	61
31	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	60
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
34	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
36	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	59

Jumlah	Akuntabilitas Publik (X2)									Total X2
Responde n	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	38
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
6	4	4	3	5	5	5	5	2	5	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
9	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	5	3	4	5	5	5	42
12	1	1	1	5	5	5	5	2	5	30
13	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17
14	4	5	4	3	4	4	5	4	5	38
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	2	2	2	5	5	5	4	1	1	27
18	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	5	4	4	4	5	5	4	3	38
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
31	4	4	3	5	5	5	5	2	5	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
34	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
36	5	5	5	5	3	4	5	5	5	42
37	1	1	1	5	5	5	5	2	5	30

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	45	26	65	57.62	8.868
Akuntabilitas Publik	45	17	45	38.47	7.067
Kinerja organisasi	45	18	45	40.24	5.645
Valid N (listwise)	45				

2. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	45	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.33	68.136	.538	.962
X1.2	53.76	67.962	.523	.963
X1.3	53.07	67.336	.907	.951
X1.4	53.13	67.618	.879	.952
X1.5	53.02	67.931	.860	.952
X1.6	53.02	68.022	.851	.952
X1.7	52.98	67.613	.899	.951
X1.8	53.18	67.104	.928	.951
X1.9	53.22	66.404	.743	.955
X1.10	53.02	67.931	.860	.952
X1.11	53.27	65.882	.896	.951
X1.12	53.31	66.083	.830	.952
X1.13	53.16	66.271	.770	.954

AKUNTABILITAS PUBLIK (X2)

Case Processing Summary

	N	%
Valid Cases	45	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.31	37.037	.848	.896
X2.2	34.24	35.780	.850	.896
X2.3	34.38	37.013	.817	.899
X2.4	33.96	42.771	.610	.913
X2.5	34.04	43.316	.558	.916
X2.6	34.02	43.340	.579	.915
X2.7	34.00	42.409	.706	.909
X2.8	34.56	37.525	.744	.905
X2.9	34.22	39.631	.680	.909

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	45	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.71	26.801	.604	.879
Y.2	35.64	27.325	.603	.880
Y.3	35.96	24.225	.579	.885
Y.4	35.93	24.155	.614	.881
Y.5	35.80	23.982	.735	.867
Y.6	35.67	26.591	.674	.875
Y.7	35.89	22.601	.842	.857
Y.8	35.69	27.128	.628	.878
Y.9	35.67	27.000	.650	.877

3. Uji Asumsi Klasik

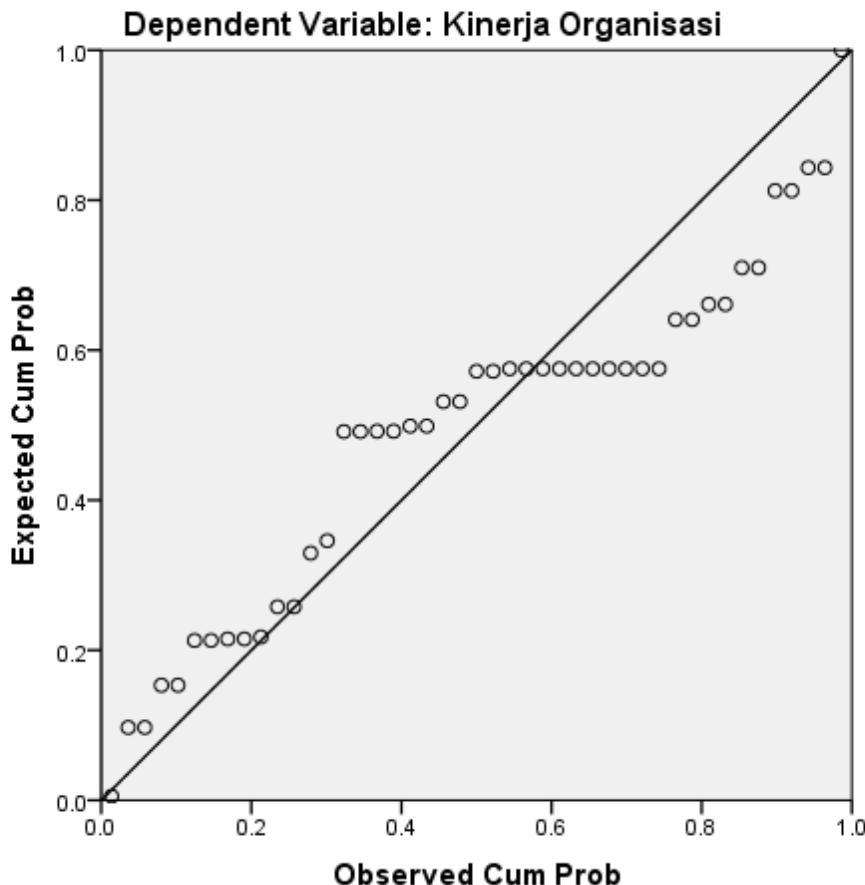
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	3.45161692
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.180
Differences	Positive	.180
	Negative	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.619	3.541		4.693	.000		

Budaya Organisasi	-.030	.088	-.047	-.342	.734	.463	2.160
Akuntabilitas Publik	.659	.111	.825	5.953	.000	.463	2.160

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

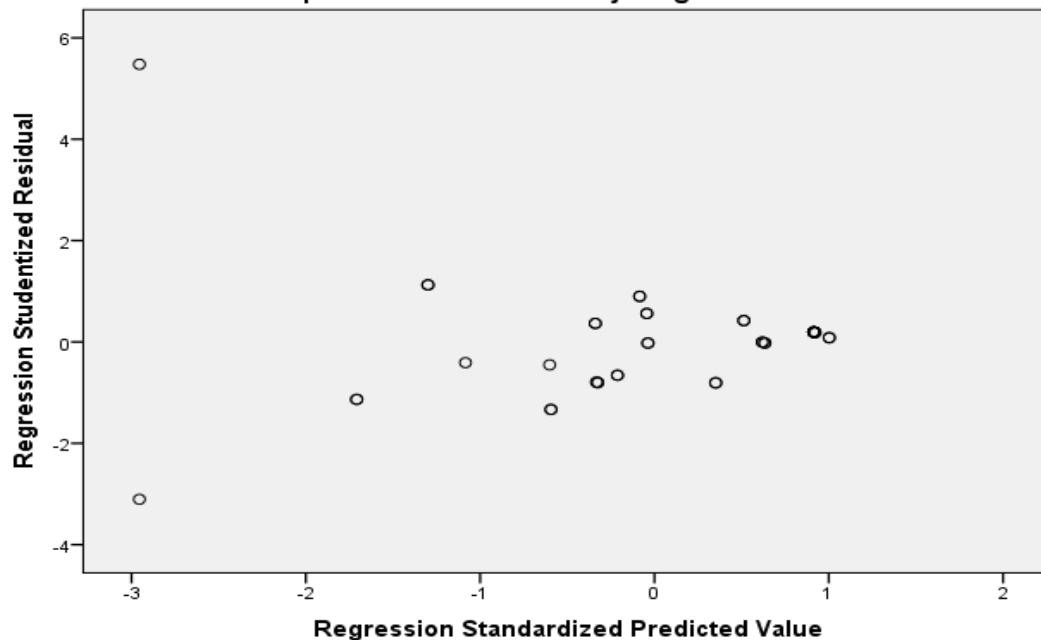
Collinearity Diagnostics^a

Model Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
			(Constant)	Budaya Organisasi	Akuntabilitas Publik
1	2.977	1.000	.00	.00	.00
2	.017	13.386	.81	.02	.31
3	.007	20.971	.18	.98	.68

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Organisasi



4. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.608	3.533

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya

Organisasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.110	2	439.055	35.178
	Residual	524.201	42	12.481	.000 ^b
	Total	1402.311	44		

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.619	3.541	.047	.000
	Budaya	.030	.088		.034
	Organisasi				
	Akuntabilitas	.659	.111		.000
	Publik				

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

5. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	45	26	65	57.62	8.868
Akuntabilitas	45	17	45	38.47	7.067
Publik					
Kinerja organisasi	45	18	45	40.24	5.645
Valid N (listwise)	45				

6. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	45	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	53.33	68.136	.538	.962
X1.2	53.76	67.962	.523	.963
X1.3	53.07	67.336	.907	.951
X1.4	53.13	67.618	.879	.952
X1.5	53.02	67.931	.860	.952
X1.6	53.02	68.022	.851	.952
X1.7	52.98	67.613	.899	.951
X1.8	53.18	67.104	.928	.951
X1.9	53.22	66.404	.743	.955
X1.1	53.02	67.931	.860	.952
0				
X1.1	53.27	65.882	.896	.951
1				
X1.1	53.31	66.083	.830	.952
2				
X1.1	53.16	66.271	.770	.954
3				

AKUNTABILITAS PUBLIK (X2)**Case Processing Summary**

	N	%
Cases	Valid	45

Excluded ^a	0	.0
Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.31	37.037	.848	.896
X2.2	34.24	35.780	.850	.896
X2.3	34.38	37.013	.817	.899
X2.4	33.96	42.771	.610	.913
X2.5	34.04	43.316	.558	.916
X2.6	34.02	43.340	.579	.915
X2.7	34.00	42.409	.706	.909
X2.8	34.56	37.525	.744	.905
X2.9	34.22	39.631	.680	.909

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	45	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.71	26.801	.604	.879
Y.2	35.64	27.325	.603	.880
Y.3	35.96	24.225	.579	.885
Y.4	35.93	24.155	.614	.881
Y.5	35.80	23.982	.735	.867
Y.6	35.67	26.591	.674	.875
Y.7	35.89	22.601	.842	.857
Y.8	35.69	27.128	.628	.878
Y.9	35.67	27.000	.650	.877

7. Uji Asumsi Klasik

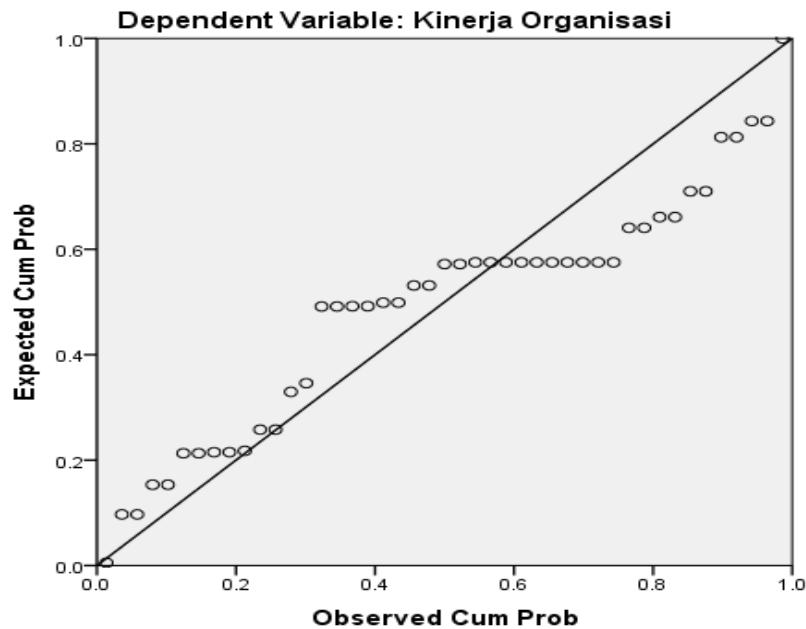
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	3.45161692
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.180
Differences	Positive	.180
	Negative	-.180
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients^a

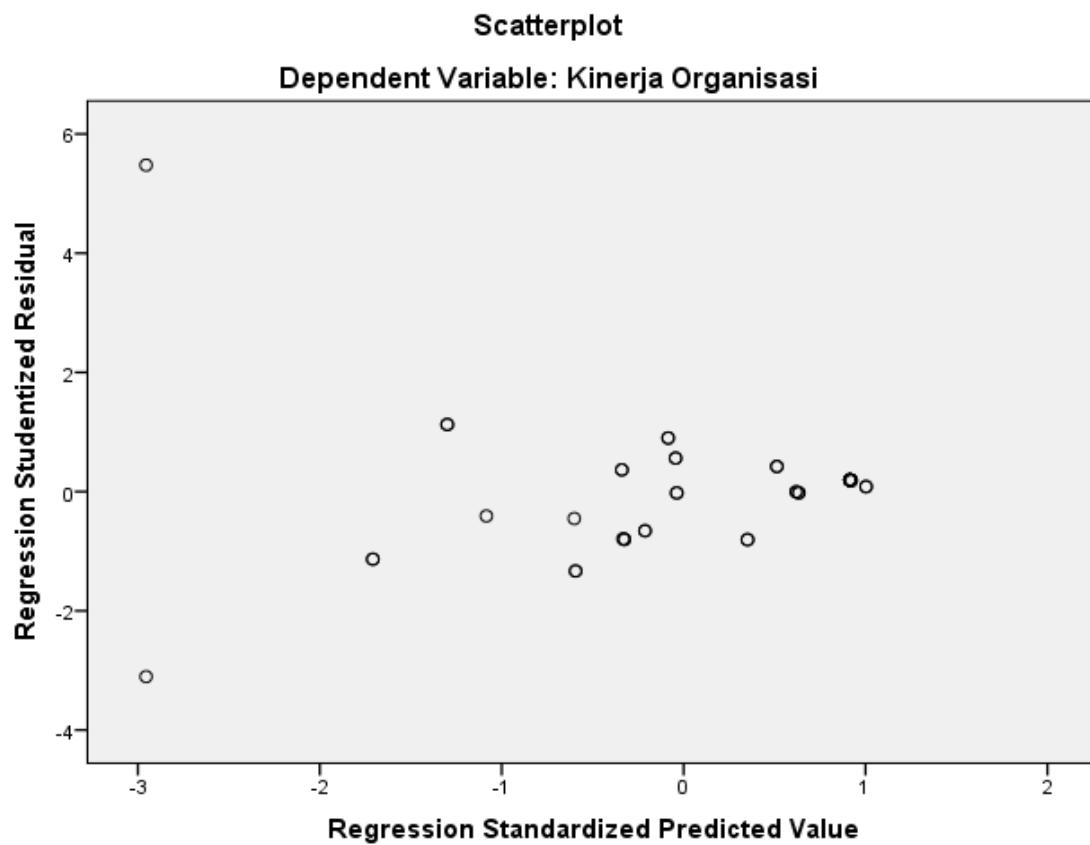
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	16.619	3.541		4.693	.000		
Budaya	-.030	.088	-.047	-.342	.734	.463	2.160
1 Organisasi							
Akuntabilitas	.659	.111	.825	5.953	.000	.463	2.160
Publik							

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Collinearity Diagnostics^a

Model Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
			(Constant)	Budaya Organisasi	Akuntabilitas Publik
1	2.977	1.000	.00	.00	.00
1	.017	13.386	.81	.02	.31
2					
3	.007	20.971	.18	.98	.68

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi



8. Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.608	3.533

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	878.110	2	439.055	35.178	.000 ^b
	Residual	524.201	42	12.481		
	Total	1402.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	16.619	3.541		4.693
	Budaya	.030	.088	.047	.342
	Organisasi				.034
	Akuntabilitas Publik	.659	.111	.825	1.953

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Correlations

X1.12	Pearson	.441**	.564**	.761**	.756**	.672**	.672**	.729**	.781**	.675**	.816*	.784**	1	.692**	.860**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.13	Pearson	.419**	.535**	.625**	.807**	.666**	.666**	.849**	.773**	.463**	.666**	.671**	.692**	1	.811**
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total.X1	Pearson	.620**	.610**	.921**	.897**	.880**	.873**	.914**	.939**	.788**	.880**	.914**	.860**	.811**	1
	Correlation														
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.949**	.959**	.431**	.349*	.331*	.446**	.832**	.590**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.019	.026	.002	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.949**	1	.930**	.379*	.356*	.410**	.565**	.805**	.575**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.016	.005	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.959**	.930**	1	.382**	.296*	.354*	.416**	.850**	.530**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.048	.017	.004	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.431**	.379*	.382**	1	.800**	.773**	.636**	.302*	.453**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.010		.000	.000	.000	.044	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.349*	.356*	.296*	.800**	1	.840**	.634**	.202	.428**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.019	.016	.048	.000		.000	.000	.183	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.331*	.410**	.354*	.773**	.840**	1	.791**	.187	.355*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.026	.005	.017	.000	.000		.000	.218	.017	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.446**	.565**	.416**	.636**	.634**	.791**	1	.471**	.642*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	.832**	.805**	.850**	.302*	.202	.187	.471**	1	.671**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.044	.183	.218	.001		.000	.000

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.9	Pearson Correlation	.590**	.575**	.530**	.453**	.428**	.355*	.642**	.671**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.003	.017	.000	.000		.000
VAR00001	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.889**	.895**	.868**	.680**	.635**	.650**	.757**	.815**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

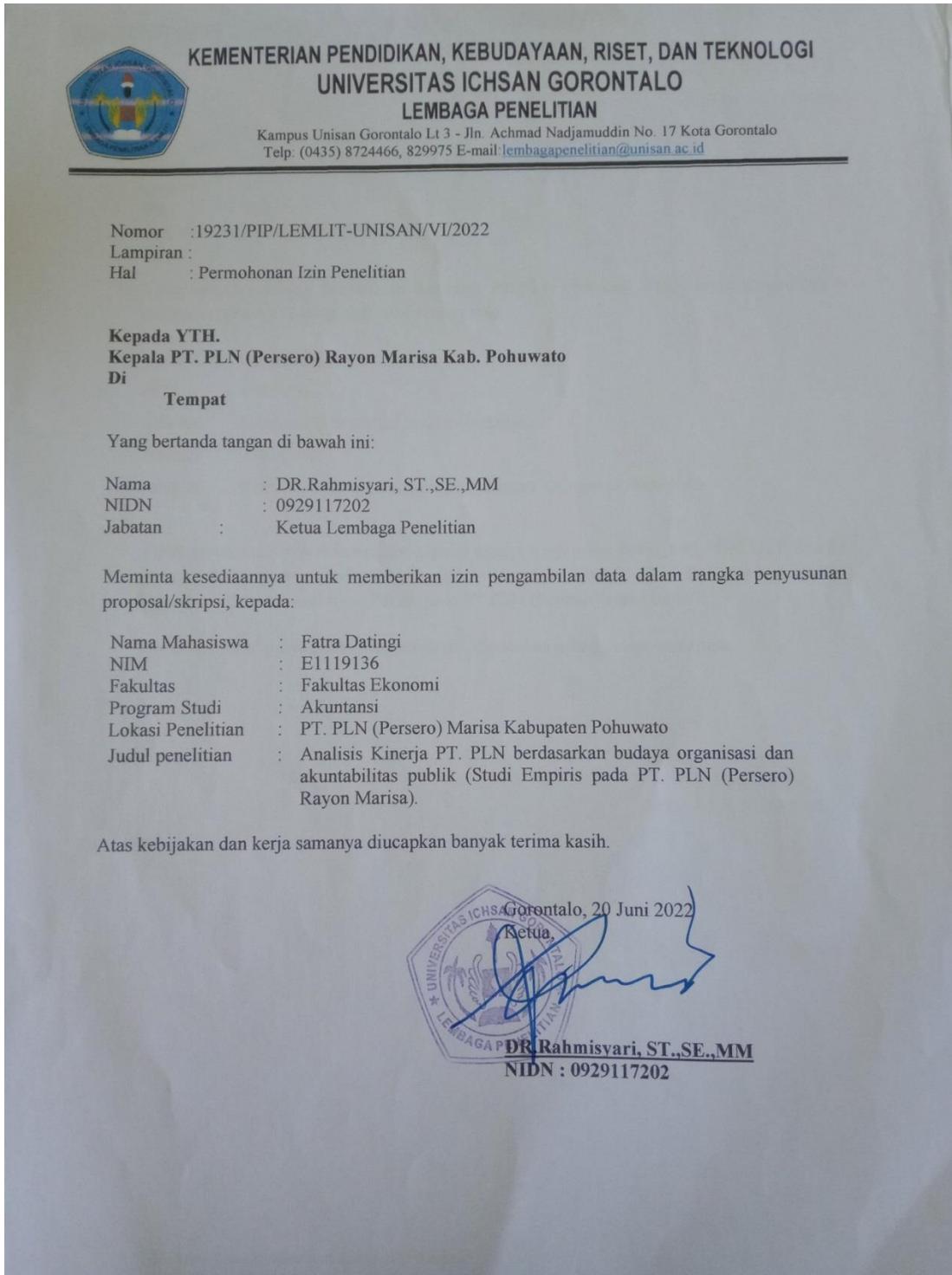
Correlations

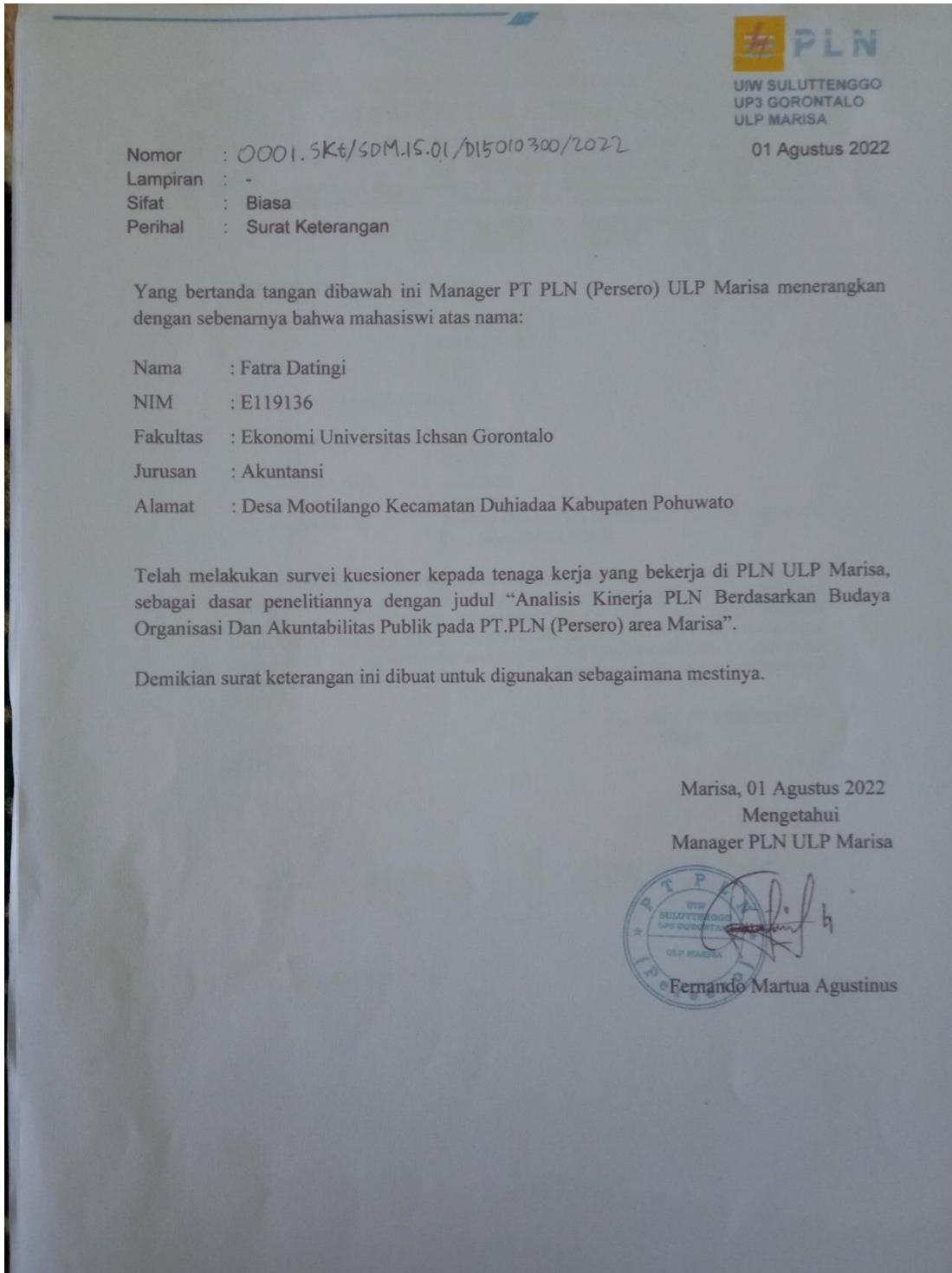
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total.Y
	Pearson Correlation	1	.699**	.169	.304*	.302*	.731**	.411**	.649**	.769**	.683**
Y.1	Sig. (2-tailed)		.000	.266	.042	.044	.000	.005	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.699**	1	.192	.212	.324*	.574**	.454**	.844**	.709**	.674**
Y.2	Sig. (2-tailed)	.000		.205	.162	.030	.000	.002	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.169	.192	1	.505**	.739**	.279	.759**	.270	.293	.704**
Y.3	Sig. (2-tailed)	.266	.205		.000	.000	.064	.000	.073	.051	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.304*	.212	.505**	1	.863**	.423**	.716**	.166	.189	.727**
Y.4	Sig. (2-tailed)	.042	.162	.000		.000	.004	.000	.275	.214	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.302*	.324*	.739**	.863**	1	.356*	.845**	.210	.231	.808**
Y.5	Sig. (2-tailed)	.044	.030	.000	.000		.017	.000	.166	.127	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.731**	.574**	.279	.423**	.356*	1	.473**	.727**	.751**	.738**
Y.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.064	.004	.017		.001	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.411**	.454**	.759**	.716**	.845**	.473**	1	.474**	.498**	.891**
Y.7	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000	.000	.000	.001		.001	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.649**	.844**	.270	.166	.210	.727**	.474**	1	.869**	.696**
Y.8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.073	.275	.166	.000	.001		.000	.000

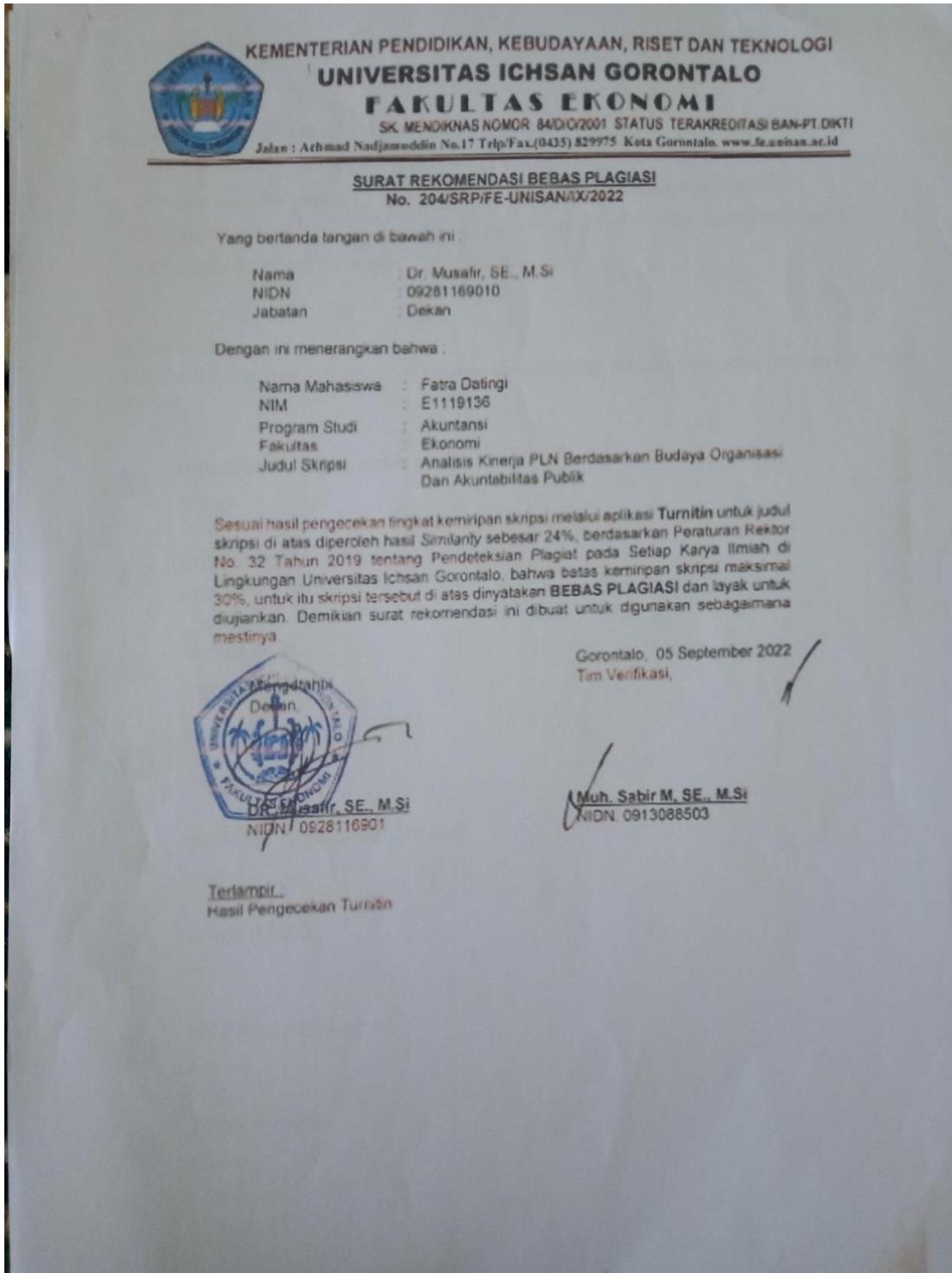
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.769**	.709**	.293	.189	.231	.751**	.498**	.869**	1	.715**
Y.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051	.214	.127	.000	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Pearson Correlation	.683**	.674**	.704**	.727**	.808**	.738**	.891**	.696**	.715**	1
Total.Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

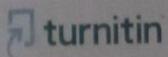
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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







 turnitin

Similarity Report ID: oid:25211:21342828

● 24% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

• 24% Internet database	• 4% Publications database
• Crossref database	• Crossref Posted Content database
• 0% Submitted Works database	

TOP SOURCES

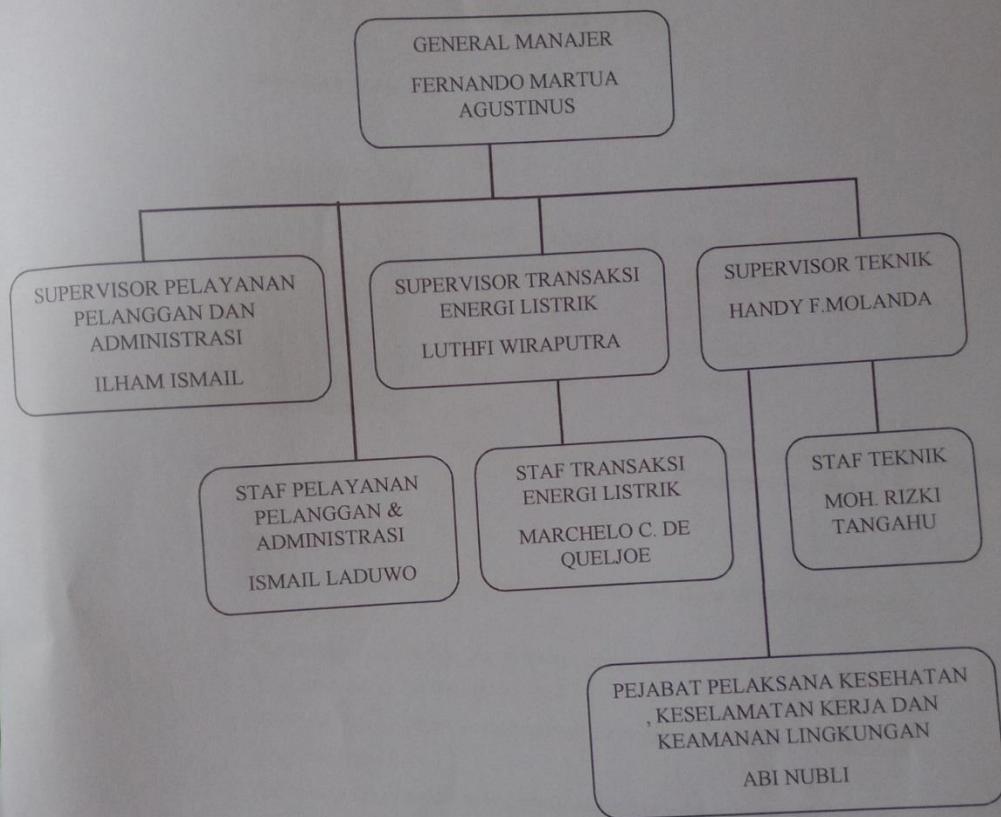
The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.uin-alauddin.ac.id	7%
	Internet	
2	repository.unej.ac.id	4%
	Internet	
3	scribd.com	3%
	Internet	
4	eprints.ums.ac.id	2%
	Internet	
5	repository.uin-suska.ac.id	2%
	Internet	
6	anzdoc.com	1%
	Internet	
7	repository.usd.ac.id	<1%
	Internet	
8	123dok.com	<1%
	Internet	

 turnitin Similarity Report ID: oid:25211:21342828

9	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	
10	docobook.com	<1%
	Internet	
11	adoc.tips	<1%
	Internet	
12	jurnal.uts.ac.id	<1%
	Internet	
13	pasca-umi.ac.id	<1%
	Internet	
14	repository.unmuhjember.ac.id	<1%
	Internet	
15	repository.ub.ac.id	<1%
	Internet	
16	Jhon Riahman Sinaga, Tona Aurora Lubis. "KEPEMIMPINAN TRANSFO...	<1%
	Crossref	
17	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
18	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
	Internet	

STRUKTUR ORGANISASI
PT.PLN (Persero) Unit Marisa



CURRICULUM VITAE**1. IDENTITAS PRIBADI**

Nama	: FATRA DATINGI
NIM	: E1119136
Tempat / Tanggal Lahir	: Marisa, 12 Oktober 1998
Jenis kelamin	: Perempuan
Angkatan	: 2019
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Akuntansi
Agama	: Islam
Alamat	: Desa Mootilango Kecamatan Duhuadaa Kabupaten Pohuwato

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar di SDN 08 Duhuadaa pada tahun 2011
2. Kemudian melanjutkan Ke jenjang selanjutnya yakni di SMP Negeri 2 Duhuadaa dan Lulus Pada tahun 2014
3. Kemudian Melanjutkan Ke jenjang berikutnya yakni di SMA Negeri 1 Buntulia dan Lulus pada Tahun 2017
4. Dan kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya yakni di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ichsan Pohuwato (STIE Ichsan Pohuwato) dengan Jurusan Akuntansi Kemudian Pada tahun 2019 di konversi ke Universitas Ichsan Gorontalo dan Allhamdulillah pada tahun 2022 telah menyelesaikan pendidikan di Universitas Ichsan Gorontalo