



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 1214 -1222

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Akuntabilitas dan Efektivitas Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Organisasi pada Inspektorat Pengawasan Daerah Polda Sumatera Barat

Ridho Fadli Ilahi<sup>1</sup>, Yuliharsi<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi  
ridho87031577@gmail.com

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), budaya akuntabilitas, dan efektivitas Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja organisasi pada Inspektorat Pengawasan Daerah (Itwasda) Polda Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 52 personel Itwasda. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya akuntabilitas dan efektivitas SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan meskipun memiliki arah positif. Secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,887. Artinya, 88,7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan efektivitas penerapan kompetensi SDM melalui pelatihan yang aplikatif dan evaluasi pasca-diklat serta penguatan budaya akuntabilitas dan kepatuhan terhadap SOP sebagai strategi peningkatan kinerja Itwasda Polda Sumatera Barat.*

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, Efektivitas SOP

### 1. Latar Belakang

Kinerja organisasi pemerintah saat ini menjadi sorotan penting dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Hal ini sejalan dengan perkembangan teknologi dan informasi yang memungkinkan masyarakat Indonesia untuk lebih kritis dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja institusi yang sudah berjalan. Demikian juga tuntutan terhadap institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang disingkat Polri untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitasnya semakin meningkat. Polri sendiri telah berupaya meningkatkan kinerja dan akuntabilitas melalui berbagai program reformasi birokrasi termasuk penguatan peran fungsi pengawasan. Dalam institusi kepolisian, pengawasan memiliki peran strategis untuk meningkatkan akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat (Soetomo, 2023).

Inspektorat pada kepolisian ditingkat daerah yang dikenal sebagai Itwasda (Inspektorat Pengawasan Daerah) adalah satuan kerja yang bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi pengawasan di lingkungan Polda dan khususnya yang menjadi objek penelitian ini adalah Itwasda Polda Sumatera Barat. Dalam situasi yang semakin kompleks dan penuh tantangan ini Itwasda Polda Sumatera Barat dituntut untuk lebih adaptif dan responsif dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian. Pelaksanaan tugas pokok Itwasda Polda Sumatera Barat terdiri dari pengawasan bidang anggaran, keuangan, logistik dan operasional kepolisian yang ada pada satuan kerja (satker) di lingkungan Polda Sumatera Barat dan satuan kewilayahan (satwil) yaitu Polres sebagai jajaran Polda Sumatera Barat dalam bentuk kegiatan audit kinerja dan audit dengan tujuan tertentu. Kemudian Itwasda Polda Sumatera Barat juga mengelola pengaduan masyarakat secara langsung ataupun tidak langsung yaitu dari instansi terkait seperti Kementerian Sekretariat Negara, Kompolnas RI, Ombudsman RI, Komnas HAM, Komisi Perlindungan Anak Indonesia, Lembaga Swasta lainnya serta dari personel Polri di Polda Sumatera Barat itu sendiri sehingga tugas pokok Itwasda Polda Sumatera Barat menjadi begitu luas dan kompleks. Dilain hal adanya tuntutan reformasi birokrasi Polri yang menghendaki kepolisian menjadi transparansi, akuntabel, bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), profesional, modern dan terpercaya, sehingga Itwasda Polda Sumatera Barat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) tidak hanya semata-mata melakukan pemeriksaan dan

pengawasan namun juga harus bisa memberikan konsultasi kepada satker dan satwil di wilayah hukum Polda Sumatera Barat.

Disamping pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai APIP, personel Itwasda Polda Sumatera Barat tentu diberikan pelatihan kompetensi dasar audit dan pelatihan pengelolaan pengaduan masyarakat guna meningkatkan kemampuan teknisnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bimbingan teknis (bimtek) terkait dengan regulasi-regulasi sehingga menjadikan personel Itwasda Polda Sumatera Barat mampu memberikan layanan *assurance* dan *advisory* untuk perbaikan manajemen risiko, tata kelola, pengendalian penyelenggaraan pemerintahan dan juga mampu berperan sebagai konsultan yang profesional (*trusted advisor*), akan tetapi yang baru terlaksana dalam rangka peningkatan kemampuan personel Itwasda Polda Sumatera Barat itu sendiri hanya bisa oleh beberapa personel saja karena keterbatasan jumlah dan waktu pelatihan yang tersedia setiap tahunnya.

Dari hal tersebut di atas didapatkan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi Itwasda Polda Sumatera Barat adalah kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus dimilikinya. Kompetensi ini tidak hanya mencakup aspek pengetahuan tetapi juga keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan tugas yang diemban. Target yang ditetapkan Itwasda Polda Sumatera Barat adalah 14 (empat belas) orang personel yang harus mengikuti diklat profesi setiap tahunnya, namun realisasi yang dicapai hanya 13 orang personel yang mengikuti. Ini berarti hanya 64% dari target yang berhasil dicapai. Meskipun demikian, pencapaian ini menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan profesionalisme SDM Itwasda Polda Sumatera Barat melalui diklat yang diadakan. Adapun data personel yang telah melaksanakan diklat pada tahun 2024 adalah sebagai berikut:

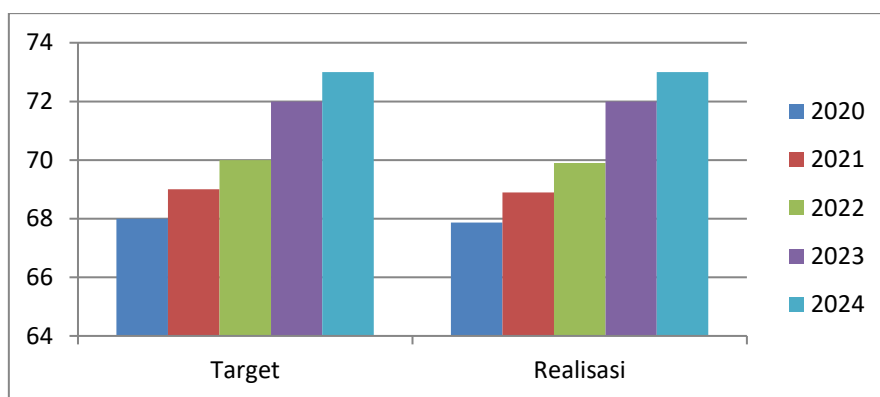
Tabel 1. Data Personel Itwasda Polda Sumatera Barat yang telah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) tahun 2024

NO	JENIS DIKLAT	JUMLAH PERSONEL
1	Diklat Sertifikasi JFA Muda	3
2	Diklat Audit PBJ (Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah) TA. 2024	1
3	Diklat Audit Barang Milik Negara (BMN) TA. 2024	1
4	Diklat PBJ Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah	1
5	Diklat Penguatan Auditor Ahli Pertama	1
6	Diklat Investigatif	1
7	Diklat Audit Tingkat Dasar TA. 2024	4
8	Diklat Reviu Laporan Keuangan	1
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>

Sumber Data : LKIP Itwasda Polda Sumatera Barat TA. 2024

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa personel Itwasda telah mengikuti berbagai jenis pelatihan yang relevan dengan tugas dan fungsi pengawasan internal. Diklat Audit Tingkat Dasar merupakan jenis pelatihan yang paling banyak diikuti, yaitu oleh 4 personel. Selain itu, terdapat juga pelatihan bersertifikasi seperti Diklat JFA (Jabatan Fungsional Auditor) Muda yang diikuti oleh 3 orang auditor. Ragam diklat ini menunjukkan komitmen organisasi dalam meningkatkan kompetensi teknis dan profesionalisme sumber daya manusia.

Selain itu budaya akuntabilitas juga memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja organisasi Itwasda Polda Sumatera Barat karena budaya akuntabilitas ini sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap satker dan satwil jajaran Polda Sumatera Barat harus memahami tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan juga bertanggung jawab atas hasil pelaksanaan tugasnya. Ini dapat dilihat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), Itwasda Polda Sumatera Barat dari tahun 2020 hingga 2024 mengalami peningkatan dan adanya upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas kinerja Itwasda Polda Sumatera Barat. Pada tahun 2020, nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Itwasda Polda Sumatera Barat masih berada di angka 67,87. Namun, seiring berjalannya waktu, nilai ini terus mengalami peningkatan karena adanya tuntutan organisasi. Pada tahun 2021, nilai SAKIP meningkat menjadi 68,89 kemudian terus naik hingga mencapai puncaknya pada tahun 2024 dengan nilai 73,00. Ini menunjukkan bahwa target yang ditetapkan setiap tahunnya berhasil. Peningkatan nilai SAKIP ini mengindikasikan adanya perbaikan yang signifikan dalam berbagai aspek kinerja Itwasda. Gambar berikut ini menunjukkan grafik target dan realisasi kinerja Itwasda Polda Sumatera Barat yang mengalami peningkatan.



**Gambar 1. Grafik Target dan Realisasi kinerja Itwasda Polda Sumatera Barat**

Sumber Data : LKIP Itwasda Polda Sumatera Barat TA. 2024

Pada bidang Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan aspek lain yang tidak kalah penting dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi tercapai dengan baik (Br. Saragih & Arini, 2024). Akan tetapi Itwasda Polda Sumatera Barat belum merancang SOP yang lebih jelas dan terperinci terhadap beberapa perubahan peraturan dan regulasi yang ada. Beberapa peraturan yang sudah ada seperti Peraturan Kepala Kepolisian Negara republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi pada Tingkat Polda, Peraturan Kepala Kepolisian RI Nomor 1 Tahun 2021 tentang Audit Kinerja dan Audit Dengan Tujuan Tertentu, Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pengelolaan Pengaduan Masyarakat di Lingkungan Polri yang menjadi acuan dan SOP bagi Itwasda Polda Sumatera Barat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Namun berdasarkan praktik umum dan perkembangan kebutuhan organisasi Polri, berikut adalah beberapa SOP yang masih perlu penguatan di lingkungan Itwasda Polda Sumatera Barat antara lain seperti SOP Pemantauan Tindak Lanjut Rekomendasi Audit, SOP Pengawasan Intern terhadap Program Prioritas Kapolri/Polda, SOP Audit Kinerja Digital (Berbasis Aplikasi dan *IT System*), SOP Pengawasan Berbasis Risiko (*Risk-Based Audit*) dan SOP Koordinasi dan Kolaborasi Pengawasan dengan Fungsi Lain (Erlania et al., 2024).

Kemudian aspek kinerja organisasi yang merupakan indikator utama keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2018). Pada Itwasda Polda Sumatera Barat, kinerja organisasi diukur berdasarkan berbagai parameter, seperti pencapaian target pengawasan, tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan tingkat kepuasan pemangku kepentingan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan sinergi antara kompetensi SDM, budaya akuntabilitas dan efektivitas SOP. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi sehingga kelemahan pada salah satu faktor dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan pentingnya kompetensi SDM, budaya akuntabilitas dan efektivitas SOP dalam mendukung kinerja organisasi (Rini et al., 2024). Namun, meskipun banyak penelitian yang telah dilakukan, studi yang secara spesifik menganalisis pengaruh kompetensi SDM, budaya akuntabilitas dan efektivitas SOP terhadap kinerja di lingkungan kepolisian, khususnya di Itwasda Polda Sumatera Barat, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara ketiga variabel tersebut dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi pada satker Itwasda Polda Sumatera Barat, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini yang diberi judul “Pengaruh Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, dan Efektivitas SOP Terhadap Kinerja Organisasi pada Itwasda Polda Sumatera Barat”. Penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur manajemen kinerja pada kepolisian, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh Itwasda Polda Sumatera Barat untuk meningkatkan kinerjanya.

## 1. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM ( $X_1$ ), budaya akuntabilitas ( $X_2$ ), dan efektivitas SOP ( $X_3$ ) terhadap kinerja organisasi ( $Y$ ) pada Itwasda Polda Sumatera Barat. Menurut (Sugiyono, 2020) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif karena penelitian ini menggunakan data numerik yang dianalisis dengan statistik serta menguji hubungan antar variabel dengan alat bantu SPSS. Populasi adalah seluruh personel yang bekerja di Itwasda Polda Sumatera Barat

kecuali pimpinan yaitu Irwasda Polda Sumatera Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh personel Itwasda Polda Sumatera Barat kecuali pimpinan, yang terdiri dari staf pelaksana yang terlibat langsung dalam proses pengawasan internal dan pelaksanaan SOP. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas).

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Uji Validitas

Tujuan uji validitas ini agar dapat mengukur valid atau tidak valid sebuah kuesioner. Untuk memastikan validitas kuesioner, digunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan mengukur hubungan antara skor setiap pernyataan dengan skor totalnya. Sebuah pernyataan dianggap valid jika memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26.0. Validitas kuesioner ditentukan dengan membandingkan nilai *r<sub>hitung</sub>* dengan *r<sub>tabel</sub>*.

Nilai *r<sub>tabel</sub>* dilihat pada tabel r dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Pada penelitian ini, uji coba instrument penelitian dengan penyebaran kuisisioner terhadap 52 responden, dengan nilai *r<sub>tabel</sub>* pada signifikansi 5% = 0,3. Jika hasil *r<sub>hitung</sub>* > 0,3, maka pernyataan tersebut *valid*, sebaliknya jika *r<sub>hitung</sub>* < 0,3, maka pernyataan tersebut *tidak valid*. Hasil uji validitas menunjukkan 12 butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas menggunakan program dari IBM SPSS for Windows Versi 26 dari seluruh item pernyataan masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil
Y_1	0,694	0,273	Valid
Y_2	0,703	0,273	Valid
Y_3	0,636	0,273	Valid
Y_4	0,740	0,273	Valid
Y_5	0,597	0,273	Valid
Y_6	0,549	0,273	Valid
Y_7	0,626	0,273	Valid
Y_8	0,563	0,273	Valid
Y_9	0,763	0,273	Valid
Y_10	0,801	0,273	Valid
Y_11	0,675	0,273	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Dari tabel 4.10 dapat dilihat dari 11 pernyataan responden untuk variabel Kinerja, semua pernyataan adalah **valid**. Hal ini dapat dibuktikan, oleh karena *r<sub>hitung</sub>* lebih besar dari *r<sub>tabel</sub>*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM

Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Hasil
X1_1	0,740	0,273	Valid
X1_2	0,771	0,273	Valid
X1_3	0,793	0,273	Valid
X1_4	0,663	0,273	Valid
X1_5	0,651	0,273	Valid
X1_6	0,683	0,273	Valid
X1_7	0,601	0,273	Valid
X1_8	0,692	0,273	Valid
X1_9	0,709	0,273	Valid
X1_10	0,702	0,273	Valid
X1_11	0,646	0,273	Valid
X1_12	0,676	0,273	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Dari tabel 3 dapat dilihat dari 12 pernyataan responden untuk variabel Kompetensi SDM, semua pernyataan adalah **valid**. Hal ini dapat dibuktikan, oleh karena *r hitung lebih besar* dari *r tabel*.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Akuntabilitas**

Item	r_hitung	r_tabel	Hasil
X2_1	0,697	0, 273	Valid
X2_2	0,676	0, 273	Valid
X2_3	0,594	0, 273	Valid
X2_4	0,642	0, 273	Valid
X2_5	0,604	0, 273	Valid
X2_6	0,589	0, 273	Valid
X2_7	0,752	0, 273	Valid
X2_8	0,698	0, 273	Valid
X2_9	0,696	0, 273	Valid
X2_10	0,543	0, 273	Valid
X2_11	0,656	0, 273	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Dari tabel 4. dapat dilihat dari 11 pernyataan responden untuk variabel Budaya Akuntabilitas, semua pernyataan adalah **valid**. Hal ini dapat dibuktikan, oleh karena *r hitung lebih besar* dari *r tabel*.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas SOP**

Item	r_hitung	r_tabel	Hasil
X3_1	0,583	0, 273	Valid
X3_2	0,667	0, 273	Valid
X3_3	0,758	0, 273	Valid
X3_4	0,776	0, 273	Valid
X3_5	0,596	0, 273	Valid
X3_6	0,733	0, 273	Valid
X3_7	0,638	0, 273	Valid
X3_8	0,659	0, 273	Valid
X3_9	0,734	0, 273	Valid
X3_10	0,592	0, 273	Valid
X3_11	0,750	0, 273	Valid
X3_12	0,706	0, 273	Valid

Sumber: Data Primer diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Dari tabel 5 dapat dilihat dari 12 pernyataan responden untuk variabel Efektivitas SOP, semua pernyataan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan, oleh karena *r hitung lebih besar* dari *r tabel*.

### Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas yaitu untuk menilai sejauh mana suatu variabel memiliki tingkat konsistensi ketika diukur berulang kali terhadap fenomena yang sama. Keandalan suatu variabel ditentukan oleh nilai koefisien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), di mana standar reliabilitas yang dapat diterima adalah  $\geq 0,7$ . Jika nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) sama dengan atau lebih besar dari 0,7, maka variabel tersebut dianggap reliabel. Namun, jika nilainya di bawah batas tersebut, maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.876	Reliabel
2	Kompetensi SDM (X1)	0.900	Reliabel
3	Budaya Akuntabilitas (X2)	0.856	Reliabel
4	Efektivitas SOP (X3)	0.894	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Dari Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dari variabel Kinerja (Y), Kompetensi SDM (X1), Budaya Akuntabilitas (X2), dan Efektivitas SOP (X3) memiliki nilai  $\geq 0,7$  dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah *reliabel*.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Pada Tabel 7 berikut dapat dilihat hasil pengujian normalitasnya terhadap  $Y_{Total}$ .

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

No	Metode yang digunakan	Statistik Uji	Sig.
1	Kolmogorov-Smirnov	0,299	00000
2	Shapiro-Wilk	0,789	0,000

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, uji normalitas dilakukan terhadap data variabel Y menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , yang mengindikasikan bahwa data tidak berdistribusi normal secara statistik. Meskipun demikian, mengingat jumlah sampel penelitian ini lebih dari 30 responden, maka model regresi linear tetap dapat dilanjutkan berdasarkan prinsip *Central Limit Theorem*, yaitu asumsi normalitas masih dapat dianggap terpenuhi pada distribusi rata-rata bukan pada data mentah dengan catatan bahwa pelanggaran normalitas tidak bersifat ekstrem dan tidak memengaruhi validitas model secara substansial.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada Tabel 4.16 berikut dapat dilihat hasil pengujian Multikolinearitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompetensi SDM (X1)	0,119	8,416	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Budaya Akuntabilitas (X2)	0,197	5,078	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Efektivitas SOP (X3)	0,141	7,108	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Dari hasil pengujian, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$ , yaitu:

1. Kompetensi SDM (Tolerance = 0,119, VIF = 8,416)
2. Budaya Akuntabilitas (Tolerance = 0,197, VIF = 5,078)
3. Efektivitas SOP (Tolerance = 0,141, VIF = 7,108)

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Pada Tabel 9 berikut dapat dilihat hasil pengujian heteroskedastisitas.

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel Independen	Sig. (Glejser Test)	Keterangan
1	Kompetensi SDM (X1)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Budaya Akuntabilitas (X2)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
3	Efektivitas SOP (X3)	1,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , yaitu:

1. Kompetensi SDM (sig. = 1,000)
2. Budaya Akuntabilitas (sig. = 1,000)
3. Efektivitas SOP (sig. = 1,000)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dinilai layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis lebih lanjut.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan dapat mengukur sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hubungan variabel-variabel tersebut bisa dianalisis melalui persamaan regresi berganda. Perhitungan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS *for Windows* Versi 26 berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, *thitung*, nilai signifikansi.

**Tabel 10. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koef. Regresi	<i>t hitung</i>	Sig.
Konstanta	0,169	0,814	0,420
Kompetensi SDM (X1)	0,173	1,352	0,183
Budaya Akuntabilitas (X2)	0,426	4,136	0,000
Efektivitas SOP (X3)	0,358	2,916	0,005

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Dari tabel 4.18 diatas, maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh Kompetensi SDM (X1), Budaya Akuntabilitas (X2), Efektivitas SOP (X3) terhadap Kinerja (Y) Itwasda Polda Sumatera Barat adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,169 + 0,173 X_1 + 0,426 X_2 + 0,358 X_3 + e$$

Keterangan Persamaan di atas:

1. Konstanta ( $\alpha=0,169$ )  
Angka ini menunjukkan bahwa jika nilai Kompetensi SDM (X<sub>1</sub>), Budaya Akuntabilitas (X<sub>2</sub>), dan Efektivitas SOP (X<sub>3</sub>) semuanya bernilai nol, maka nilai dasar (baseline) dari Kinerja (Y) adalah 0,169. Artinya, kinerja tetap ada meskipun ketiga variabel bebas tidak berkontribusi, walaupun dalam konteks nyata hal ini jarang terjadi.
2. Koefisien X<sub>1</sub> = 0,173 (Kompetensi SDM)  
Setiap peningkatan 1 satuan dalam Kompetensi SDM, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,173 satuan. Artinya, kompetensi SDM berpengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik.
3. Koefisien X<sub>2</sub> = 0,426 (Budaya Akuntabilitas)  
Setiap peningkatan 1 satuan dalam budaya akuntabilitas, dengan variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,426 satuan. Ini menunjukkan bahwa budaya akuntabilitas memiliki pengaruh paling besar di antara ketiga variabel terhadap peningkatan kinerja dan signifikan. Semakin tinggi budaya akuntabilitas, semakin tinggi kinerja.
4. Koefisien X<sub>3</sub> = 0,358 (Efektivitas SOP)  
Setiap peningkatan 1 satuan dalam Efektivitas SOP, dengan variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,358 satuan. Ini menandakan bahwa SOP yang jelas dan efektif juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

Model regresi tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, dan Efektivitas SOP berpengaruh positif terhadap kinerja personel Itwasda Polda Sumatera Barat.

- Budaya akuntabilitas (X2) memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja.
- Efektivitas SOP (X3) juga berkontribusi signifikan dan kuat.
- Kompetensi SDM (X1) berpengaruh positif namun secara statistik tidak signifikan, kemungkinan karena adanya pengaruh tidak langsung atau karena tumpang tindih (multikolinearitas ringan).

### Uji Parsial (Uji -t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas dan Efektivitas SOP) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja). Untuk mengetahui hasil pengujian secara parsial lihat pada tabel 11 berikut ini.

**Tabel 11. Hasil Pengujian Secara Parsial**

Variabel	Koefesien	t-hitung	Sig.(p-value)	Keterangan
Kompetensi SDM (X1)	0,173	1,352	0,183	Tidak Signifikan
Budaya Akuntabilitas (X2)	0,426	4,136	0,000	Signifikan
Efektivitas SOP (X3)	0,358	2,916	0,005	Signifikan

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Akuntabilitas (X2) dan Efektivitas SOP (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sig. < 0.05), sedangkan Kompetensi SDM (X1) tidak signifikan secara parsial (Sig. = 0.183)

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah ketiga variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 125,981 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, dan Efektivitas SOP secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel Itwasda Polda Sumatera Barat. Pada tabel 11. berikut merupakan hasil pengujian secara simultan.

**Tabel 12. Hasil Pengujian Secara Simultan**

Sumber	F-hitung	Sig.(p-value)	Keterangan
Regresi	125,981	0,000	Signifikan → model layak secara simultan

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

#### Uji Determinasi (R square)

Uji determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel 12 berikut.

**Tabel 12. Hasil R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.887	.880	.13367

a. Predictors: (Constant), X3\_EFEKTIVITAS SOP, X2\_BUDAYA AKUNTABILITAS, X1\_KOMPETENSI SDM

Sumber: Data diolah pada aplikasi IBM SPSS 26, tahun 2025

Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,887 menunjukkan bahwa 88,7% variasi perubahan dalam variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model (Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, dan Efektivitas SOP). Sedangkan sisanya 11,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi SDM (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi sebesar 0.173, dengan nilai signifikansi  $0.183 > 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Itwasda Polda Sumatera Barat. Meskipun demikian, arah pengaruhnya tetap positif, yang berarti peningkatan kompetensi SDM tetap sejalan dengan peningkatan kinerja, namun belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti penerapan kompetensi yang belum optimal, kurangnya pembinaan atau keterbatasan ruang implementasi kompetensi dalam praktik kerja sehari-hari.

#### Pengaruh Budaya Akuntabilitas terhadap Kinerja

Variabel Budaya Akuntabilitas (X<sub>2</sub>) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien regresi 0,426 dan nilai signifikansi 0,000. Koefisien ini merupakan yang paling besar dibanding variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa budaya akuntabilitas merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya akuntabilitas yang kuat mendorong setiap individu dalam organisasi untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja yang dicapai. Di lingkungan Itwasda Polda Sumatera Barat, budaya akuntabilitas yang baik tercermin dari pelaksanaan tugas yang transparan, dapat dipertanggungjawabkan, serta selaras dengan standar etika dan profesionalisme kepolisian. Dengan demikian, peningkatan budaya akuntabilitas akan berdampak langsung dan signifikan terhadap kualitas kinerja aparatur pengawasan internal.

### **Pengaruh Efektivitas SOP terhadap Kinerja**

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Efektivitas Standar Operasional Prosedur (SOP) ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,358 dan nilai signifikansi 0,005. Ini menunjukkan bahwa SOP yang jelas, tepat, dan mudah dipahami oleh seluruh personel akan membantu memperlancar pelaksanaan tugas serta meminimalkan kesalahan kerja. Di Itwasda Polda Sumatera Barat, keberadaan SOP yang efektif berperan penting dalam memastikan keseragaman tindakan, efisiensi waktu, serta akurasi hasil pengawasan. SOP yang tidak hanya ada secara administratif, tetapi juga diterapkan secara konsisten, akan meningkatkan kualitas kerja dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja kepolisian.

### **Pengaruh Kompetensi, Budaya Akuntabilitas, dan SOP secara Simultan terhadap Kinerja**

Secara simultan, ketiga variabel bebas yaitu Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, dan Efektivitas SOP terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai F-hitung sebesar 125,981 dan nilai signifikansi 0,000, serta nilai R square sebesar 0,887. Ini berarti bahwa sebesar 88,7% variasi dalam kinerja pegawai Itwasda Polda Sumatera Barat dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari penguatan kompetensi individu, penanaman nilai akuntabilitas, serta penerapan SOP yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja di Itwasda Polda Sumatera Barat perlu dilakukan secara menyeluruh dan terpadu, dengan memperhatikan ketiga faktor utama tersebut.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, dan Efektivitas Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja pada Itwasda Polda Sumatera Barat, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1. Kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Itwasda Polda Sumatera Barat. Namun koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja tetap sejalan. Artinya peningkatan kompetensi personel tetap relevan dengan upaya peningkatan kinerja meskipun secara statistik belum terbukti kuat. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan implementasi kompetensi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. 2. Budaya Akuntabilitas memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Nilai koefisien regresi tertinggi dimiliki oleh variabel budaya akuntabilitas, yang berarti bahwa semakin kuat budaya tanggung jawab, transparansi, dan integritas yang tertanam dalam organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Budaya ini menjadi pilar penting dalam mendorong terciptanya hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. 3. Efektivitas SOP juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun kontribusinya lebih rendah dibandingkan budaya akuntabilitas. SOP yang disusun dengan baik dan dijalankan secara konsisten akan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan dan menciptakan standar pelayanan yang profesional di lingkungan Itwasda Polda Sumatera Barat. 4. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja Itwasda Polda Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa Kompetensi SDM, Budaya Akuntabilitas, dan Efektivitas SOP secara bersama-sama mampu menjelaskan 88,7% variabilitas terhadap kinerja pegawai ( $R^2 = 0,887$ ). Ini menunjukkan bahwa ketiganya merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas pengawasan internal Polri.

## **Referensi**

- Br. Saragih, O. H., & Arini, E. (2024). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengiriman dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Tambusi*, 8, 34405–34412.
- Erlania, Hendrib, M. I., Kalisc, M. C. I., & Magister. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Drs. Jacobus Luna M.Si Kabupaten bengkayang dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 12(2), 190–211. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77723>
- Rini, A. F., Sabtohadji, J., Hadiyanti, S. U. E., & Rahmadi, M. H. (2024). Optimasi Kinerja Pegawai Kecamatan Samarinda Utara: Peran Standar Operasional, Penempatan, dan Profesionalisme. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 12(3), 269–277. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i3.82596>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Soetomo. (2023). Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.