



SKRIPSI

PENGARUH AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK TERHADAP
KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA INSTANSI
KEPOLISIAN RESORT KOTA PADANG

OLEH:

NAMA : SINTA SEPRINA

NIM : 181000262201028

PROGRAM STUDI : AKUNTANSI

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

2022

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertuhankan Didepan Tim Penguji Skripsi
Pada Tanggal 25 Agustus 2022

Judul : Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik Terhadap
Kinerja Organisasi Publik Pada Instansi Kepolisian
Resort Kota Padang
Nama : Sinta Seprina
NIM : 18.10.002.62201.028
Program Studi : Akuntansi

TIM PENGUJI

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Rina Widyanthi, SE, M.Si	Anggota	
2.	Puguh Setiawan, SE, M.Si	Anggota	
3.	Fitri Yulianis, SE, M.Si	Anggota	
4.	Immu Jutek Sari, SE, M.Si	Anggota	



Ditertahui Oleh :
Pembimbing I (Rina Widyanthi, SE, M.Si)
Pembimbing II (Puguh Setiawan, SE, M.Si)

Diketahui Oleh :

Dean Fakultas Ekonomi

(Puguh Setiawan, SE, M.Si)

Ketua Program Akuntansi

(Fitri Yulianis, SE, M.Si)

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis lahir di Merangin, pada 13 September 1999. Penulis merupakan Putri dari Bapak Mukhlis Wardana dan Ibu Herri Wati. Penulis anak ke-Tiga dari Tiga bersaudara.

Jenjang pendidikan Penulis, Penulis Menyelesaikan Sekolah Dasar di SDN 008 XIII Koto Kampar pada Tahun 2012, Menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 XIII Koto Kampar pada Tahun 2015, Menyelesaikan Sekolah Menengah Atas Program Ilmu Pengetahuan Alam di SMAN 2 XIII Koto Kampar pada Tahun 2018. Penulis melanjutkan Pendidikan Di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi, Program Studi Akuntansi.

Untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi di Fakultas Ekonomi, Penulis menyelesaikan Tugas Akhir dengan Judul Penelitian "Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Pada Instansi Kepariwisata Resort Kota Padang ". Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.A) Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tersebut dalam rentang waktu 4 Tahun dengan Predikat Sangat Memuaskan bertepatan pada hari Kamis, 25 Agustus 2022 (18:15 WIB).

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sinta Septina

NIM : 18.10.002.62201.028

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

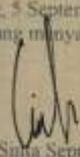
Menyatakan Bahwa :

Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dan paksaan.



Padang, 5 September 2022
Yang menyatakan


Sinta Septina
18.10.002.62201.028

HAK CIPTA

Hak cipta milik SINTA SEPRINA tahun 2022, dilindungi oleh undang-undang yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis oleh Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Mukhlis Wardana dan Ibunda Herri Wati yang selalu memberikan dukungan material dan moral, serta do'a yang tiada henti kepada saya dalam segala hal yang saya kerjakan.
2. Bapak **Puguh Setiawan, SE., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu **Fitri Yulianis, SE., M.Si** selaku Ketua Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu **Immu Puteri Sari, SE., M.Si** selaku Pembimbing Akademik saya selama masa perkuliahan.
5. Ibu **Rina Widyanti, SE., M.Si** sebagai Pembimbing I dan Bapak **Puguh Setiawan, SE., M.Si** selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, waktu, tenaga dan motivasi kepada penulis dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Abang dan Kakak serta keluarga lainnya yang selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, khususnya dosen program Akuntansi yang telah membantu penulisan dari semester 1 hingga semester 8, memberikan banyak ilmu dan memberikan banyak hal selama menepuh masa studi.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Angkatan 18 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Kepolisian Resort Kota Padang yang telah banyak membantu penulis dalam menyediakan data yang dibutuhkan pada penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Program Studi Akuntansi Angkatan 18 yang telah berjuang bersama dari awal sampai akhir semester.
11. Sahabat-sahabat tercinta dan seperjuangan Melati Fadillah Syahrul dan Sesti Humiarah yang telah menjadi tempat berbagi cerita, berbagi ilmu dan semangat yang begitu besar dari awal sampai akhir semester
12. Kepolisian Resort Kota Padang yang telah banyak membantu penulis dalam menyediakan data yang dibutuhkan pada penulisan skripsi ini..

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu

Padang, Agustus 2022

Penulis

**PENGARUH AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK TERHADAP
KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA INSTANSI
KEPOLISIAN RESORT KOTA PADANG**

SINTA SEPRINA

NIM : 181000262201028

Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 orang personil Kepolisian Resort Kota Padang dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji R². Berdasarkan analisis data maka persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = -3,175 + 1,050 X$. Hasil penelitian menemukan bahwa akuntabilitas sektor publik Kepolisian Resort Kota Padang berada pada kategori sangat baik yang diperoleh dari 24 orang personil (60%). Kinerja organisasi publik Kepolisian Resort Kota Padang berada pada kategori sangat baik yang diperoleh dari 24 orang personil (60%). Penelitian ini juga menemukan bahwa akuntabilitas sektor publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai R sebesar 0,956. Ini membuktikan bahwa pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik dapat dihitung dengan persentase 95,6% sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Akuntabilitas Sektor Publik, Kinerja Organisasi Publik

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Konsep Teoritis	6
2.2. Penelitian Terdahulu	15
2.3. Kerangka Konseptual	17
2.4. Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	19
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.2. Data dan Sumber Data	19
3.3. Populasi dan Sampel	20
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data	22
3.6. Teknik Analisis Data	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1. Hasil	31
4.2. Pembahasan	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Simpulan	59
5.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel	21
Tabel 3.2.	Skor Alternatif Jawaban	23
Tabel 3.3.	Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi	27
Tabel 4.1.	Populasi Penelitian	39
Tabel 4.2.	Deskripsi Karakteristik Subjek Penelitian	40
Tabel 4.3.	Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi Publik	41
Tabel 4.4.	Hasil Uji Validitas Akuntabilitas Sektor Publik	42
Tabel 4.5.	Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.6.	Statistik Deskriptif Data Penelitian	43
Tabel 4.7.	Kriteria Kategori Skala Kinerja Organisasi Publik	45
Tabel 4.8.	Kriteria Kategori Skala Akuntabilitas Sektor Publik	47
Tabel 4.9.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4.10.	Hasil Uji Linearitas	50
Tabel 4.11.	Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi	51
Tabel 4.12.	Hasil Uji Autokorelasi	51
Tabel 4.13.	Hasil Multikolinearitas	52
Tabel 4.14.	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	53
Tabel 4.15.	Hasil Uji t	54
Tabel 4.16.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.1.	Struktur Kepolisian Resort Kota Padang	34
Gambar 4.2.	Hasil Uji Normalitas	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuisisioner Penelitian	63
Lampiran 2.	Tabulasi Data Subjek Penelitian	68
Lampiran 3.	Tabulasi Data Variabel Y	69
Lampiran 4.	Tabulasi Data Variabel X	70
Lampiran 5.	Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25	71



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi sektor publik adalah organisasi yang menggunakan dana masyarakat (Bastian, 2011:22). Jenis organisasi sektor publik meliputi organisasi pemerintah pusat; organisasi pemerintah daerah; organisasi partai politik; organisasi lembaga sosial masyarakat (LSM); organisasi yayasan; organisasi pendidikan (sekolah); organisasi kesehatan (puskesmas dan rumah sakit); serta organisasi tempat peribadatan (masjid, gereja, wihara, dan pura). Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk instansi atau organisasi sektor publik.

Kepolisian Republik Indonesia memiliki tugas pokok dalam pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli kepada masyarakat atau dapat dikatakan sebagai tugas pokok Turjawali. Sesuai dengan Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pasal 30 ayat 4 bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat yang bertugas dalam melindungi, mengayomi, melayani masyarakat serta sebagai penegakan hukum. Tugas pokok ini dapat dilihat pada kegiatan pemberantasan praktek kriminal, mencegah terjadinya tindak kejahatan dan memberikan rasa aman kepada masyarakat.

Kepolisian terus menerus berupaya melakukan sinergi dengan segenap komponen masyarakat untuk menciptakan kondisi yang aman dan kondusif, sehingga masyarakat dapat melakukan aktifitas tanpa ada diikuti rasa takut dan

khawatir yang timbul dari situasi dan kondisi yang tidak aman (Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Nusa Tenggara Barat, 2016:1). Instansi kepolisian sebagai instansi pemerintah yang diharuskan untuk mampu memberikan pertanggungjawaban kepada pemerintah pusat dan masyarakat sebagai pelindung serta pengayom. Pencapaian kinerja dilakukan dengan mengukur capaian kinerja dengan membandingkan antara target kinerja (rencana) dengan realisasi kinerja pada setiap sasaran kinerja yang akan diukur (Deputi Bidkooor Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, 2021:7).

Manajemen berbasis kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah (Agustiawan dan Halim, 2018:56). Dalam organisasi sektor publik, pertanggungjawaban atau akuntabilitas adalah pertanggungjawaban tindakan dan keputusan dari para pemimpin atau pengelola organisasi sektor publik kepada pihak yang memiliki kepentingan (*stakeholder*) dan masyarakat yang memberikan amanah kepadanya berdasarkan sistem pemerintahan yang berlaku (Bastian, 2011:15)

Wicaksono *et. al.* (2015:7) berpendapat bahwa:

Akuntabilitas atau pertanggungjawaban merupakan pengendalian terhadap organisasi publik sebagai landasan dalam memberikan penjelasan kepada berbagai pihak baik internal maupun eksternal yang berkepentingan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik tersebut.

Akuntabilitas instansi pemerintah merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam sistem pemerintah berdasarkan sistem pemerintahan demokrasi dan *good governance*. Kepolisian sebagai instansi pemerintah yang diberikan anggaran yang didapatkan dari hasil pembayaran pajak oleh masyarakat guna

menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini yang menjadi acuan masyarakat dalam menuntut pertanggungjawaban penggunaan anggaran tersebut agar dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

Akuntabilitas kepolisian meliputi semua aspek kegiatan kepolisian, antara lain perilaku anggota, kebijakan dan strategi kepolisian, prosedur pengangkatan dalam jabatan hingga manajemen keuangan terbuka untuk diawasi. Namun, dalam beberapa tahun terakhir diperoleh data kinerja dari instansi Kepolisian Republik Indonesia yang tidak sesuai dengan kode etik kepolisian. Beberapa kasus Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki kinerja yang buruk diantaranya adanya sistem penanganan kasus suap-menyuap, tindakan kekerasan terhadap tersangka, membolak-balikkan fakta perkara kasus pidana dan perdata serta terjadinya penghentian perkara secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak pelapor.

Beberapa penelitian terdahulu ditemukan adanya pengaruh antara akuntabilitas terhadap kinerja organisasi pada sektor publik. Hal ini ditemukan pada penelitian Agustiawan dan Halim (2018:61) bahwa akuntabilitas keuangan, akuntabilitas kinerja, akuntabilitas legal, akuntabilitas hierarki dan akuntabilitas profesional berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik. Penelitian Novatiani *et. al.* (2019:58) menemukan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Ibrahim (2017:548) yang membahas tentang pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja

organisasi publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Penelitian ini menemukan pengaruh yang signifikan antara akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik. Pengaruh pada penelitian ini pada tingkat kategori yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas sektor publik belum berperan penting terhadap kinerja organisasi publik.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penggunaan variabel yang sama yakni akuntabilitas sektor publik dan kinerja organisasi publik. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian yang dilakukan pada sektor swasta.

Oleh sebab itu, penelitian ini akan menganalisis pengaruh pola pertanggungjawaban (akuntabilitas) instansi pemerintahan Kepolisian Resort Kota Padang terhadap kinerjanya yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Instansi Kepolisian Resort Kota Padang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih mendalam tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan akuntabilitas dan kinerja organisasi pada sektor publik.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pedoman bagi instansi Kepolisian Resort Kota Padang dalam meningkatkan kinerja organisasi menjadi lebih baik di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan, referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian tentang kinerja organisasi dan akuntabilitas sektor publik dengan subjek dan objek yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Kinerja Organisasi Publik

2.1.1.1. Definisi Kinerja Organisasi Publik

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Menurut Indrasari (2017:51), kinerja diartikan sebagai usaha seseorang yang dicapai dari kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang tinggi sebagai langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Tsauri (2014:4), kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Bastian (2010:329) berpendapat bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Sedangkan Mohamad *et. al.* (2004:163) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi.

Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan

(*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*) (Tsauri, 2014:4).

Menurut Novatiani *et. al.* (2019:51), dalam organisasi publik,

Kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi publik merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah.

2.1.1.2. Dimensi Kinerja

Menurut Munandar dalam Indrasari (2017:52), model penilaian prestasi kerja mencakup ke dalam tiga aspek diantaranya yaitu *identification*, *measurement* dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

- a. Identifikasi (*identification*)
Identifikasi yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seseorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan analisis kerja. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi daripada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja, seperti ras, umur dan jenis kelamin.
- b. Pengukuran (*measurement*)
Pengukuran merupakan bagian tengah dari sistem penilaian guna membentuk *managerial judgment* prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi.
- c. Manajemen (*management*)
Manajemen merupakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya.

2.1.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Menurut Gibson dalam Indrasari (2017:54), ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor individual
Faktor individual terdiri dari kemampuan dan keterampilan mental maupun fisik; latar belakang keluarga, tingkat sosial dan pendapatan; serta demografis (umur, asal usul dan jenis kelamin).
- b. Faktor organisasional
Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur maupun desain pekerjaan.
- c. Faktor psikologis
Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Kinerja dalam lingkungan organisasi merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Menurut Ruky dalam Tsauri (2014:49), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi diantaranya yaitu:

- a. Teknologi
Teknologi meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasil oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan maka semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
- c. Kualitas lingkungan fisik
Kualitas lingkungan fisik meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan dan kebersihan. Semakin berkualitas lingkungan fisik yang ada maka semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.
- d. Budaya organisasi
Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Semakin baik pola budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.

- e. Kepemimpinan
Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik kepemimpinan organisasi maka semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia
Pengelolaan sumber daya manusia meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi dan lain sebagainya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia yang diperoleh maka semakin tinggi kinerja organisasi tersebut.

2.1.2.4. Pengukuran Kinerja

Menurut Bastian (2010:335), pengukuran kinerja dapat dilakukan untuk aspek-aspek berikut:

- a. Aspek finansial
Aspek finansial meliputi anggaran atau *cashflow*. Aspek finansial sangat penting diperhatikan dalam pengukuran kinerja sehingga dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia.
- b. Kepuasan pelanggan
Dalam globalisasi perdagangan, peran dan posisi pelanggan sangat krusial dalam penentuan strategi organisasi. Untuk itu, manajemen perlu memperoleh informasi yang relevan tentang tingkat kepuasan pelanggan.
- c. Operasi dan pasar internal
Informasi operasi dan mekanisme pasar internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi dirancang untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Informasi operasi dan pasar internal menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.
- d. Kepuasan pegawai
Dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis pegawai amat menentukan kelangsungan organisasi. Peningkatan kepuasan pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.
- e. Kepuasan komunitas dan *shareholder/stakeholder*
Pengukuran kinerja perlu dirancang untuk kepuasan para *stakeholders*. Hal ini dikarenakan para *stakeholders* akan meninjau kinerja organisasi secara berkelanjutan, dan hasil yang memberikan manfaat langsung kepada organisasi.
- f. Waktu
Informasi untuk pengukuran harus informasi terbaru, sehingga manfaat hasil pengukuran kinerja dapat dimaksimalkan. Dengan memiliki informasi terbaru, organisasi dapat segera menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

2.1.2.5. Pengukuran Kinerja Organisasi Publik

Menurut Dwiyanto (2012:50), pengukuran kinerja organisasi publik adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas
Produktivitas merupakan kemampuan aparatur pemerintah untuk berusaha memaksimalkan sumber daya yang ada, baik manusia maupun pendanaan (terkait dengan efektivitas dan efisiensi kerja) demi terlaksananya program kerja instansi.
- b. Orientasi kualitas layanan kepada pelanggan
Orientasi kualitas pelayanan kepada pelanggan merupakan indikator kinerja yang berhubungan terhadap baik tidaknya pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah terhadap masyarakat yang berhubungan dengan program kerja instansi.
- c. Responsivitas
Responsivitas merupakan indikator kinerja yang melihat bagaimana instansi pemerintahan menanggapi segala kebutuhan masyarakat yang berhubungan dengan program kerja instansi.
- d. Akuntabilitas
Akuntabilitas merupakan indikator kinerja yang melihat kepatuhan organisasi publik terhadap pejabat politik maupun masyarakat. Kepatuhan tersebut tercermin dari bagaimana pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam menjalankan program kerja instansi, baik pertanggungjawaban kepada pemerintah maupun kepada masyarakat.

2.1.2. Akuntabilitas Sektor Publik

2.1.2.1. Definisi Akuntabilitas Sektor Publik

Akuntabilitas secara harfiah dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *accountability* yang diartikan sebagai yang dapat dipertanggungjawabkan atau dalam kata sifat sebagai *accountable* (Mahmudi, 2015:9). Menurut Raba (2020:1), akuntabilitas dapat diartikan sebagai perbuatan (hal) bertanggungjawab; keadaan untuk dipertanggungjawabkan; atau sering diartikan juga dengan tanggung gugat; keadaan dapat diminta pertanggungjawaban.

Akuntabilitas mengandung unsur kejelasan fungsi dalam organisasi dan cara mempertanggungjawabannya. Wicaksono *et. al.* (2015:7) mendefinisikan akuntabilitas sebagai:

Pengendalian terhadap organisasi publik pada level organisasional yang dimaksudkan untuk menjadi landasan dalam memberikan penjelasan kepada berbagai pihak baik dari internal maupun eksternal yang berkepentingan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik tersebut.

Sedangkan Mardiasmo (2014:20) berpendapat bahwa:

Akuntabilitas merupakan kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah (*principle*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Mohamad *et. al.* (2004:30) menjelaskan bahwa:

Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggung-jawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik.

Menurut *Citizen's Circle for Accountability* dalam Mohamad *et. al.* (2004:33), akuntabilitas sektor publik adalah kewajiban untuk memberikan jawaban kepada publik atas pelaksanaan tanggungjawab yang mempengaruhi publik dalam hal-hal yang penting.

Mahmudi (2015:9) mendefinisikan:

Akuntabilitas publik sebagai kewajiban agen untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi amanah (*principal*).

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas sektor publik merupakan kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan

pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah (*principle*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

2.1.2.2. Dimensi Akuntabilitas

Menurut Elwood dalam Mardiasmo (2014:21-22), akuntabilitas yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi dan indikatornya:

- a. Akuntabilitas kejujuran dan hukum
Akuntabilitas kejujuran dan hukum meliputi penghindaran korupsi, kolusi dan kepatuhan hukum.
- b. Akuntabilitas proses
Akuntabilitas proses meliputi adanya kepatuhan terhadap prosedur adanya pelayanan publik yang cepat, adanya pelayan publik yang murah biaya.
- c. Akuntabilitas program
Akuntabilitas program meliputi mempertanggungjawabkan yang telah dibuat dan diprogram sesuai dengan tujuan hasil yang optimal.
- d. Akuntabilitas kebijakan
Akuntabilitas kebijakan merupakan mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil.

Akuntabilitas publik memiliki dimensi diantaranya adalah dimensi aksesibilitas, kebebasan informasi dan pelaksanaan di depan publik.

- a. Aksesibilitas
Aksesibilitas merupakan mensyaratkan adanya hak masyarakat untuk mengakses segala bentuk informasi terhadap kebijakan yang dibuat oleh pemerintah terutama yang mempunyai dampak langsung terhadap kehidupan mereka. Masyarakat dapat melaksanakan hak mereka melalui media *website*, radio, televisi dan berbagai literatur dari perpustakaan yang dikelola pemerintah.
- b. *Freedom of Information* (Kebebasan Informasi)
Dimensi akuntabilitas publik lainnya adalah kebebasan informasi atas segala bentuk dokumen yang ada dalam pemerintah. Hal ini berkaitan sangat erat dengan dimensi aksesibilitas. Masyarakat seharusnya dapat mengetahui seberapa jauh keadilan, kejujuran dan kebenaran (efisiensi

dan efektivitas) telah dilaksanakan oleh penyelenggara pemerintah setiap hubungannya dengan masyarakat.

c. *Do It Publicly* (Pelaksanaan di Depan Publik)

Dimensi yang terakhir adalah pelaksanaan pembuatan keputusan serta implementasinya sedapat mungkin dilaksanakan di depan publik. Misalnya dalam proses pembuatan tender dan penentuan pemenangnya harus dapat diinformasikan se jelas-jelasnya kepada publik (Mohamad *et. al.*, 2004:43).

2.1.2.3. Prinsip-prinsip Akuntabilitas

Akuntabilitas sebagai salah satu prinsip penting dalam *good governance* memiliki beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam rangka efektivitas penerapan konsep akuntabilitas. Menurut *Citizen's Circle for Accountability* dalam Mohamad *et. al.* (2004:38), prinsip-prinsip akuntabilitas meliputi:

a. *Intentions Disclosure*

Prinsip ini mengharuskan para pengemban akuntabilitas yang melakukan kegiatan-kegiatan yang akan mempengaruhi publik dalam hal-hal penting untuk menyampaikan kepada publik hasil-hasil atau *outcome* yang akan diberikan bersifat bermanfaat, adil dan wajar.

b. *Directing Mind Visibility*

Laporan pemerintah atau organisasi lain dipublikasikan untuk melaporkan kegiatan apa yang cenderung dilakukan oleh anggota organisasi, yang benar-benar telah dilakukan atau yang gagal dilaksanakan.

c. *Performance Visibility*

Kinerja aktual harus diungkapkan melalui akuntabilitas publik yang memadai oleh para pengemban tanggung jawab yang memiliki akuntabilitas kinerja.

d. *Reciprocal Accountability*

Mereka yang memiliki posisi senior dalam suatu organisasi memberikan akuntabilitas kepada anggota-anggota organisasi untuk apa mereka memilih tujuan-tujuan tertentu, untuk siapa dan sumbangsi apa yang diharapkan.

e. *The Balance of Power, Duties and Accountability*

Keseimbangan dari kekuasaan, tugas dan akuntabilitas akan mempengaruhi kewajaran dalam pemberian penjawaban.

f. *Answering for Precautions Taken*

Prinsip ini merupakan suatu kewajiban bagi para pengambil keputusan untuk memberikan informasi yang memadai tentang resiko-resiko penting bagi keselamatan masyarakat, sosial, keadilan hukum dan

lingkungan serta apa yang bisa dilakukan untuk sedapat mungkin menghindari atau meminimalkan resiko-resiko tersebut.

- g. *Corporate Fairness*
Penjawaban ini dapat mengurangi kemungkinan suatu organisasi berlaku tidak wajar dan merugikan publik.
- h. *Citizen Caution*
Warga negara berperan aktif dalam meminta haknya untuk penjawaban, serta menggunakan penjawaban tersebut secara wajar.
- i. *Validation of Assertions*
Penjawaban publik untuk kehendak-kehendak, hasil-hasil atau pembelajaran yang dilakukan memperoleh validasi dari kelompok publik yang berminat dan memiliki pengetahuan atau para praktisi yang profesional atau keduanya.
- j. *Right Roles*
Para pengemban tanggung jawab memberikan penjawaban untuk kehendak-kehendaknya, alasan-alasan yang dilakukan dan hasil-hasil yang dicapai.
- k. *Governing Body and Citizen Responsibility*
Prinsip ini bertujuan untuk membantu meningkatkan kewajaran dan kelengkapan penjawaban, badan-badan yang memiliki legitimasi untuk memberikan pertanggungjawaban melakukannya secara wajar, jujur dan bertanggungjawab.
- l. *Wages of Abdication*
Sepanjang penjawaban telah diberikan secara wajar dan penilaian publik telah dilakukan dengan wajar dan dinilai ada indikasi penyimpangan, akuntabilitas memberikan otoritas untuk menindaklanjuti penyalahgunaan wewenang, serta menunjuk warga negara lain yang tidak kompeten.

2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Terselenggaranya Akuntabilitas

Lingkungan yang mempengaruhi akuntabilitas suatu organisasi meliputi lingkungan internal dan eksternal yang merupakan faktor-faktor yang membentuk, memperkuat atau memperlemah efektivitas akuntabilitas organisasi atas wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas instansi pemerintah antara lain meliputi:

- a. Falsafah dan konstitusi negara.
- b. Visi dan misi bangsa dan negara.
- c. Tujuan dan sasaran pembangunan nasional.
- d. Ilmu pengetahuan dan teknologi.
- e. Ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan keamanan.

- f. Ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang mengatur akuntabilitas serta penegakan hukum yang memadai.
- g. Tingkat keterbukaan (transparansi) pengelolaan.
- h. Sistem administrasi negara.
- i. Misi, tugas pokok dan fungsi serta program pembangunan yang terkait.
- j. Jangkauan pengendalian dan kompleksitas program instansi (Mohamad *et. al.*, 2004:52).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan paparan yang berkaitan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

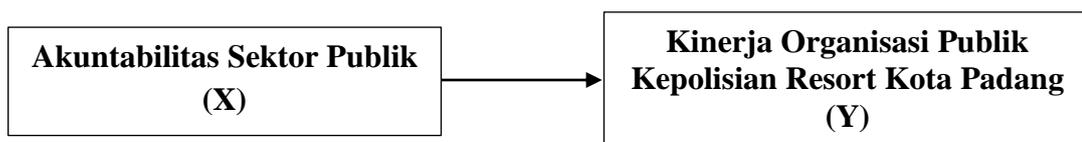
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ibrahim (2017)	Pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. <i>Akmen Jurnal Ilmiah</i> , 14 (3), 533-548.	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara akuntabilitas sektor publik dengan kinerja organisasi publik dengan kategori rendah	Penelitian ini membahas akuntabilitas sektor publik dan kinerja organisasi publik	Peneliti melakukan penelitian pada objek organisasi sektor publik rumah sakit umum daerah
2	Agustiawan; Abdul Halim (2018)	Dimensi-dimensi akuntabilitas dan kinerja organisasi sektor publik, <i>Jurnal Akuntansi & Ekonomika</i> , 8 (1), 55, 63	Akuntabilitas keuangan, akuntabilitas kinerja, akuntabilitas legal, akuntabilitas hierarki, dan akuntabilitas profesional berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik.	Penelitian ini membahas akuntabilitas dan kinerja organisasi sektor publik	Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan teknik wawancara dalam mengumpulkan data
3	Ait Novatiani; R. Wedi	Pengaruh transparansi dan	Transparansi dan akuntabilitas di	Penelitian ini membahas	Peneliti ini menggunakan

	Rusmawan Kusumah; Diandra Pepi Vabiani (2019)	akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah, <i>Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis</i> , 10 (1), 51-61	SKPD Kabupaten Bandung Barat sudah baik, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah baik secara parsial maupun secara simultan	tentang variabel yang sama yaitu akuntabilitas dan kinerja	variabel transparansi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah dengan objek penelitian SKPD Kabupaten Bandung Barta
4	Isma Arum Wardiana; Suwardi Bambang Hermanto (2019)	Pengaruh akuntabilitas, gaya kepemimpinan, kompetensi dan di mediasi motivasi terhadap kinerja organisasi. <i>Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi</i> , 12 (1), 129-144	Akuntabilitas, kompetensi manajerial dan motivasi manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja manajerial. Kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja manajerial	Penelitian ini membahas akuntabilitas dan kinerja organisasi	Peneliti melakukan penelitian pada objek yang berbeda, variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi sebagai variabel bebas dengan mediasi motivasi
5	Dayu Jati Sri Panuntun (2020)	Pengaruh pelaksanaan akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah dengan menggunakan tekanan dan beban kinerja sebagai variabel	Pelaksanaan akuntabilitas berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja dengan tingkat yang berbeda-beda tergantung pada persepsian aktor akuntabilitas	Penelitian ini membahas tentang variabel akuntabilitas dan kinerja	Penelitian ini menggunakan tekanan dan beban kerja sebagai variabel <i>intervening</i>

		<i>intervening. Jurnal Pengawasan 2 (2), 21-29</i>	masing-masing		
6	Vina Widya Putri; Muhammad Abrar Kasmin Hutagalung (2020)	Pengaruh <i>transparancy</i> dan <i>accountability</i> terhadap kinerja perusahaan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. <i>Jurnal Al-Qasd. 2 (2). 173-182</i>	Secara parsial, transparansi berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Secara simultan, transparansi dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan	Penelitian ini membahas akuntabilitas dan kinerja	Peneliti melakukan penelitian pada objek perusahaan swasta dengan tambahan variabel bebas transparansi

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian yang dikembangkan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:96). Pengujian hipotesis bertujuan untuk

membuktikan apakah hipotesis diterima (hipotesis alternatif atau H_a) atau ditolak (hipotesis null atau H_0). Hipotesis berfungsi sebagai kerangka kerja bagi peneliti, memberi arah kerja, dan mempermudah dalam penyusunan laporan penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari kinerja organisasi publik dan akuntabilitas sektor publik. Berdasarkan variabel penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_a : adanya pengaruh yang signifikan antara akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang.

H_0 : tidak adanya pengaruh yang signifikan antara akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resort Kota Padang yang beralamatkan Jl. Moh. Yamin, Kel. Belakang Pd, Kec. Padang Barat, Kota Padang pada bulan 18 April 2022 sampai 26 April 2022.

3.2. Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah personil dan hasil angket.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan pada penelitian ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian (Umar, 2014:56). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada personil Kepolisian Resort Kota Padang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung, melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) meliputi data dari Kepolisian Resort Kota Padang yaitu sejarah instansi, struktur organisasi instansi, lokasi instansi dan referensi lain yaitu jurnal (Sugiyono 2015:244).

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:117). Jadi, populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga berupa objek dan benda-benda yang lain. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personil Kepolisian Resort Kota Padang.

Menurut Sugiyono (2015:118), sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengambilan sampel secara *purposive* didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Personil Kepolisian Resort Kota Padang yang berusia dari 21 sampai 58 tahun.
2. Personil Kepolisian Resort Kota Padang yang telah bekerja lebih dari 3 tahun.

3. Personil Kepolisian Resort Kota Padang yang bekerja di unit satlantas, satreskrim dan satintelkam.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan variabel dengan cara memberikan arti atau mengspesifikasikan kegiatan maupun membenarkan sesuatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2014:126).

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
1	Kinerja Organisasi Publik (Y)	Tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah.	a. Produktivitas b. Orientasi kualitas pelayanan kepada pelanggan c. Responsivitas d. Akuntabilitas	Skala <i>likert</i>
2	Akuntabilitas Sektor Publik (X)	Kewajiban pemegang amanah (<i>agent</i>) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah (<i>principle</i>) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.	a. Akuntabilitas proses b. Akuntabilitas program c. Akuntabilitas kebijakan d. Akuntabilitas kejujuran dan hukum	Skala <i>likert</i>

Sumber: Dwiyanto (2012:50) & Elwood dalam Mardiasmo (2014:21-22)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi pustaka diperoleh dari buku-buku, jurnal, artikel yang membahas tentang kinerja, akuntabilitas dan Kepolisian Republik Indonesia.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi-dokumentasi atau catatan tertulis yang didapat dari perusahaan terkait dengan kinerja, akuntabilitas dan Kepolisian Resort Kota Padang.

c. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menyebarkan serta mengisi kuisisioner kepada responden. Kuisisioner ini dapat berupa daftar pernyataan maupun pertanyaan yang sesuai dengan variabel penelitian. Tujuan mengadakan kuisisioner tersebut adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, yang mana dari isi kuisisioner yang mengenai data responden. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima alternatif jawaban. Responden dapat menjawab pernyataan kuisisioner dengan memberikan tanda ceklis (√)

pada jawaban yang telah disediakan dengan lima kemungkinan yang tersedia. Dengan setiap pilihan jawaban responden yaitu akan diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat. Dengan skor yang diberikan pada tiap-tiap pernyataan sebagai berikut (Sugiyono, 2015:93):

Tabel 3.2.
Skor Alternatif Jawaban

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju	1
Setuju (S)	4	Setuju (S)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: Sugiyono (2015: 93)

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Kegiatan dalam analisis data adalah cara menganalisis data, dengan tujuan mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian dengan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian, maka dilakukan pengujian, yaitu:

3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat

menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung pada instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:172), validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r_{tabel} dengan ketentuan untuk *degree of freedom* ($df = n - k - 1$), dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Jika, hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan kuisisioner dinyatakan valid. Sedangkan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan kuisisioner dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:173), reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Menurut Nunaly dalam Ghozali (2018:46) variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach-Alpha* $> 0,70$.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2018:107). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji heteroskedastisitas, uji normalitas, autokorelasi dan uji multikolinearitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji gleser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas

dilakukan dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Ghozali, 2018:163). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167), uji linearitas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Fungsi yang digunakan dalam penelitian sebaiknya berbentuk linear. Uji linearitas garis regresi ini dilakukan untuk memastikan bahwa sebaran masing-masing data variabel akuntabilitas sektor publik membentuk garis linear dengan sebaran variabel kinerja organisasi sektor publik. Uji linearitas regresi X dan atas Y menggunakan SPSS versi 25, yaitu dengan fungsi Compare Means. Uji linearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *deviation from linearity* > 0,05 maka dinyatakan linear.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Menurut Ghozali (2005:95), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada “*problem autokorelasi*”. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji *Durbin Watson* (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan ($4-du$) atau, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, ini berarti tidak terdapat autokorelasi.
2. Jika nilai DW lebih rendah daripada batas bawah (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, ini berarti terdapat autokorelasi positif.
3. Jika nilai DW lebih besar daripada ($4-dl$) atau, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, ini berarti terdapat autokorelasi negatif.
4. Jika nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara ($4-du$) dan ($4-dl$), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Pengambilan keputusan uji autokorelasi dapat dilihat pada Tabel

3.3.

Tabel 3.3. Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi

Nilai DW	Keputusan
$du < DW < 4-du$	Tidak terdapat autokorelasi
$0 < DW < dl$	Terdapat autokorelasi positif
$4-dl < DW < 4$	Terdapat autokorelasi negatif
$dl \leq DW \leq du$	Tidak dapat disimpulkan
$4-du \leq DW \leq 4-dl$	Tidak dapat disimpulkan

Sumber: Ghozali (2005:96)

e. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu tidak saling berkorelasi. Disebut multikolinearitas adalah adanya hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antarsesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2005:56).

Multikolinearitas dapat dilihat juga dari nilai *tolerance*, dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Pengertian sederhananya, setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel bebas lainnya. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10.

3.6.3. Uji Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y' = variabel terikat (nilai yang diprediksikan)

X = variabel bebas

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

a. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

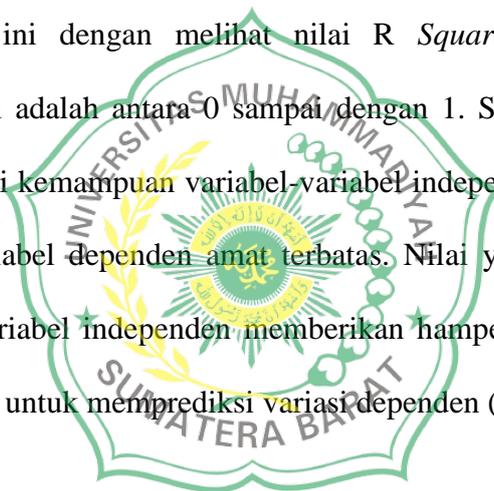
Uji t digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independen akuntabilitas sektor publik (X) dengan variabel dependen kinerja organisasi publik (Y). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018:180).

1. Menentukan formulasi hipotesis
 - a) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
3. Menentukan signifikansi
 - a) Nilai signifikansi ($P Value$) $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak
 - b) Nilai signifikansi ($P Value$) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Membuat kesimpulan
 - a) Bila ($P Value$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

b) Bila ($P \text{ Value}$) $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (akuntabilitas sektor publik) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja organisasi publik) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai $R \text{ Square}$ (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2018:179).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1. Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1.1. Sejarah Kepolisian Resort Kota Padang

Institusi Kepolisian Negara adalah lembaga formal pemerintah RI yang pertama terbentuk di Sumatera Barat segera setelah proklamasi kemerdekaan. Lima hari setelah proklamasi kemerdekaan di Jakarta, pada tanggal 21 Agustus 1945 bertempat di Padang, empat perwira polisi paling senior di Sumatera Barat mengadakan rapat rahasia. Keempat perwira tersebut adalah Dt. Rangkayo Basa, Soelaiman Effendi, Raden Soelaiman dan Ahmadin Dt. Berbangso berhasil menyusun kelembagaan serta struktur kepolisian RI Sumatera Barat, dimana keempat orang tersebut merupakan para pendiri kepolisian RI di Sumatera Barat.

Kepolisian RI pertama kali terbentuk di daerah-daerah, bukan di Jakarta, menurut buku Sejarah Kepolisian di Indonesia (Mabes Polri: 1999), pendirian kepolisian RI dilakukan secara spontan oleh para pimpinan atau perwira polisi eks jepang dengan menyatakan lembaga kepolisian yang ada sebagai Polisi Republik Indonesia, dimana dipimpin oleh komisaris polisi Soelaiman Effendi pada tanggal 26 Agustus 1945.

Pada pagi hari tanggal 29 Agustus 1945, untuk pertama kalinya Sumatera Barat melaksanakan upacara pengibaran bendera merah putih. Upacara bersejarah ini juga dilakukan di halaman kantor Polisi Kota Padang yang waktu itu juga merangkap kantor polisi Sumatera Barat. Kantor Kepolisian Kota Besar Padang

(Poltabes Padang) yang sebelumnya kantor Kepolisian Resor Kota Padang (Polresta Padang) yang berubah menjadi Poltabes Padang pada tahun 2005 dilakukan karena adanya perubahan Polda dari tipe C menjadi tipe B. Perubahan tersebut dilakukan pada masa Kapolda yang dijabat oleh Kolonel Polisi Dasrul Lamsuddin dan kemudian mendapat kenaikan pangkat menjadi Brigjend Polisi dalam masa jabatannya (1999). Pada tanggal 20 September 2010, Poltabes Padang berganti nama lagi menjadi Polresta Padang yang diresmikan oleh Kapolda Sumbar Brigjend Pol Drs. Andayono.

Polresta Padang yang tergabung dalam wilayah kerja Polda Sumatera Barat dengan diiringi penambahan jumlah personil, maka terjadi pula perubahan statusnya menjadi Polda tipe B sejak tahun 1999, sekaligus memberikan gambaran tugas kepolisian disatu wilayah semakin berat. Peningkatan status Polda Sumbar ini menyusul lahirnya UU Nomor 28/1997 tentang Kepolisian, kemudian dikukuhkan lagi dengan UU Nomor. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI.

Setelah dilakukan evaluasi, maka kemudian Polda Sumatera Barat masuk kedalam Polda tipe B, dengan Kapoldanya berpangkat Brigadir Jenderal (Brigjend) Polisi. Sebelumnya, ketika masih berstatus Polda tipe C (kelas III), Kapolda hanya dijabat seorang Polisi berpangkat Kolonel (Komisaris Besar). Dengan adanya berbagai ragam konflik dan masalah yang terjadi Polresta yang bernaung dibawah naungan Polda Sumatera Barat, mengalami berbagai perubahan, baik perubahan paradigma maupun perubahan struktur organisasi juga penambahan jumlah personil. Citra polisi semakin baik dan jumlah peminat untuk

menjadi polisipun semakin banyak, polisi terus membangun dirinya sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan pelayanan.

4.1.1.2. Visi dan Misi Kepolisian Resort Kota Padang

a. Visi Kepolisian Resort Kota Padang

Visi adalah tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan misi adalah untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan utama Kepolisian Resort Kota Padang ke depannya dapat di lihat dari visi dan misi sebagai berikut: visi utama Polresta Padang adalah “Terwujudnya Polri Polresta Padang yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang terpecaya dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) dan menegakkan hukum dengan pendekatan budaya Minangkabau dalam mewujudkan Kota Padang sebagai daerah yang tertib, aman dan bebas dari penyakit masyarakat serta terjalinnya hubungan yang harmonis antarinstansi, tokoh agama (Toga), tokoh adat (Todat), tokoh masyarakat (Tomas) di Kota Padang”.

b. Misi Kepolisian Resort Kota Padang

Misi Kepolisian Resort Kota Padang yang mencerminkan koridor tugas-tugas sebagai berikut:

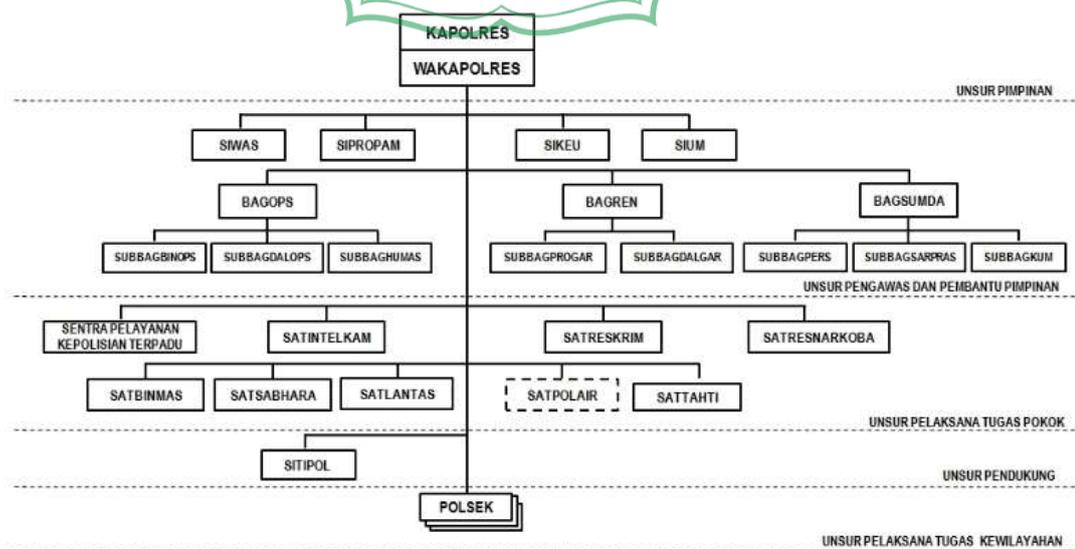
1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa aman, tenang, nyaman dan damai.
2. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku dalam kehidupan masyarakat serta

mengajak masyarakat untuk meningkatkan kesadaran dalam mematuhi hukum melalui perpolisian masyarakat.

3. Menegakkan hukum secara propersional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azazi manusia untuk mewujudkan kepastian hukum dan rasa keadilan.
4. Mengembangkan dan memelihara sarana dan prasarana infrastruktur serta meningkatkan kemampuan personil Polri guna mendukung pelaksanaan dan penyelesaian tugas keamanan ketertiban masyarakat sesuai kebutuhan dan perkembangan Polresta Padang.
5. Mengadakan pertemuan secara berkala dengan instansi terkait, Toga, Tomas, Todat demi terwujudnya Harkamtibmas di kota Padang.

4.1.1.3. Struktur Organisasi Kepolisian Resort Kota Padang

Struktur organisasi Kepolisian Resort Kota Padang dapat di lihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1.
Struktur Kepolisian Resort Kota Padang

4.1.1.3. Tugas Pokok Kepolisian Resort Kota Padang

Penelitian dilakukan pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang. Kepolisian Resort Kota Padang (Polresta Padang) merupakan satuan organisasi Polri yang berkedudukan di ibukota kota Padang. Kepolisian Resort Kota Padang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polresta Padang, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penelitian dilakukan pada 3 unit kerja Kepolisian Resort Kota Padang yaitu Satuan Intelkam (Satintelkam), Satuan Lalu Lintas (Satlantas) serta Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim). Adapun tugas pokok 3 unit kerja Kepolisian Resort Kota Padang yaitu:

- a. Satuan Intelkam (Satintelkam)

Satintelkam adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi intelkam pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolresta. Satintelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi intelijen bidang keamanan, pelayanan yang berkaitan dengan ijin keramaian umum dan penerbitan SKCK, menerima pemberitahuan kegiatan masyarakat atau kegiatan politik, serta membuat rekomendasi atas permohonan izin pemegang senjata api dan penggunaan bahan peledak. Dalam melaksanakan tugasnya Satintelkam menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan kegiatan intelijen dalam bidang keamanan, antara lain persandian dan produk intelijen di lingkungan Polres;
2. Pelaksanaan kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*), pengembangan jaringan informasi melalui pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen;
3. Pengumpulan, penyimpanan, dan pemutakhiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik, dan pemerintah daerah;
4. Pendokumentasian dan penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategis serta penyusunan produk intelijen untuk mendukung kegiatan Polres;
5. Penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan;
6. Penerbitan surat izin untuk keramaian dan kegiatan masyarakat antara lain dalam bentuk pesta (festival, bazar, konser), pawai, pasar malam, pameran, pekan raya, dan pertunjukkan atau permainan ketangkasan;
7. Penerbitan STTP untuk kegiatan masyarakat, antara lain dalam bentuk rapat, sidang, muktamar, kongres, seminar, sarasehan, temu kader, diskusi panel, dialog interaktif, outward bound, dan kegiatan politik; dan

8. Pelayanan SKCK serta rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak.

b. Satuan Lalu Lintas (Satlantas)

Satlantas merupakan unsur pelaksana tugas pokok fungsi lalu lintas pada tingkat Polres yang berada di bawah Kapolresta. Satlantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Dalam melaksanakan tugasnya, Satlantas menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan lalu lintas kepolisian;
2. Pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas;
3. Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas);
4. Pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi;
5. Pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya;
6. Pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan

7. Perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan.

c. Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim)

Satreskrim merupakan unsur pelaksana tugas pokok yang berada di bawah Kapolresta. Satreskrim bertugas melakukan penyelidikan, penyidikan dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS. Dalam melaksanakan tugasnya, Satreskrim menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan;
2. Pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum;
4. Penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim;
5. Pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit reskrim Polsek dan Satreskrim Polres;
6. Pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

7. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

4.1.2. Deskripsi Data Subjek Penelitian

Berdasarkan data personil pada unit kerja Kepolisian Resort Padang pada tahun 2022 berjumlah 250 personil Kepolisian Resort Kota Padang. Oleh karena itu, jumlah tersebut akan menjadi populasi pada penelitian. Unit kerja Kepolisian Resort Kota Padang terdiri dari 110 personil unit kerja Satlantas, 60 personil unit kerja Satreskrim dan 80 personil Satintelkam. Data populasi penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Populasi Penelitian

NO	Unit Kerja	Jumlah
1	Satlantas	110 personil
2	Satreskrim	60 personil
3	Satintelkam	80 personil
Total		250 personil

Sumber: Data Kepolisian Resort Kota Padang (2022)

Sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Berdasarkan metode tersebut diperoleh sampel sebanyak 40 personil. Subjek pada penelitian ini berusia antara 25 tahun sampai 58 tahun. Subjek penelitian terdiri dari 36 orang personil berjenis kelamin laki-laki dan 4 orang personil berjenis kelamin perempuan. Tingkat pendidikan subjek penelitian terdiri dari SMA sebanyak 31 orang personil, S1 sebanyak 8 orang personil dan S2 sebanyak 1 orang personil. Lama waktu bekerja sebagai polisi berada direntang 4 tahun sampai 36 tahun. Subjek penelitian diperoleh dari 3 unit kerja yaitu Satintelkam

sebanyak 16 orang personil, Satlantas sebanyak 16 orang personil dan Satreskrim sebanyak 8 orang personil. Data subjek penelitian dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Deskripsi Karakteristik Subjek Penelitian

NO	Karakteristik Subjek Penelitian		Jumlah
1	Usia	21-30 tahun	7 orang
		31-40 tahun	16 orang
		41-50 tahun	16 orang
		51-60 tahun	1 orang
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	36 orang
		Perempuan	4 orang
3	Tingkat Pendidikan	SMA	31 orang
		S1	8 orang
		S2	1 orang
4	Lama Bekerja	0-10 tahun	7 orang
		11-20 tahun	21 orang
		21-30 tahun	11 orang
		31-40 tahun	1 orang
5	Unit Kerja	Satintekam	16 orang
		Satlantas	16 orang
		Satreskrim	8 orang
		Total	40 orang

Sumber: Data Penelitian (2022)

4.1.3. Analisis Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat digunakan dalam pengambilan data saat penelitian. Analisis uji instrumen penelitian menggunakan IBM SPSS ver. 25.

4.1.3.1. Analisis Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2018:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} pada tabel kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai r_{tabel} dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) = $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel yang

digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Jika, hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan kuisioner dinyatakan valid. Sedangkan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan kuisioner dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52).

Hasil uji validitas variabel penelitian diperoleh sebagai berikut:

a. Validitas Kinerja Organisasi Publik (Y)

Variabel kinerja organisasi publik terdiri dari 12 butir pernyataan.

Hasil uji validitas variabel kinerja organisasi publik instansi Kepolisian

Resort Kota Padang dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi Publik

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,748	0,312	Valid
2	0,825	0,312	Valid
3	0,825	0,312	Valid
4	0,832	0,312	Valid
5	0,794	0,312	Valid
6	0,796	0,312	Valid
7	0,824	0,312	Valid
8	0,741	0,312	Valid
9	0,888	0,312	Valid
10	0,879	0,312	Valid
11	0,895	0,312	Valid
12	0,817	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan tabel 4.3. diperoleh data dari 12 item pernyataan dengan perolehan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item pernyataan pada variabel kinerja organisasi publik dapat dikatakan valid.

b. Validitas Akuntabilitas Sektor Publik

Variabel akuntabilitas sektor publik terdiri dari 12 butir pernyataan. Hasil uji validitas variabel akuntabilitas sektor publik instansi

Kepolisian Resort Kota Padang dapat dilihat pada tabel 4.4. sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Akuntabilitas Sektor Publik

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,419	0,312	Valid
2	0,572	0,312	Valid
3	0,805	0,312	Valid
4	0,859	0,312	Valid
5	0,783	0,312	Valid
6	0,697	0,312	Valid
7	0,809	0,312	Valid
8	0,863	0,312	Valid
9	0,909	0,312	Valid
10	0,854	0,312	Valid
11	0,774	0,312	Valid
12	0,759	0,312	Valid

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh data dari 12 item pernyataan dengan perolehan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item pernyataan pada variabel akuntabilitas sektor publik dapat dikatakan valid.

4.1.3.2. Analisis Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada (Sugiyono, 2015:173). Menurut Nunally dalam Ghozali (2018:46) variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach-Alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Chrobach Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja Organisasi Publik	0,960	Reliabel
2	Akuntabilitas Sektor Publik	0,946	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan tabel 4.5. diperoleh nilai *Cronbach-Alpha* variabel kinerja organisasi publik sebesar 0,960 dan nilai *Cronbach-Alpha* variabel akuntabilitas sektor publik sebesar 0,946. Perolehan nilai *Cronbach-Alpha* untuk variabel penelitian lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan variabel kinerja organisasi publik dan akuntabilitas sektor publik yang digunakan dalam penelitian reliabel.

4.1.4. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2018: 19). Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian yaitu kinerja organisasi publik (Y) dan akuntabilitas sektor publik (X). Statistik deskriptif data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6.
Statistik Deskriptif Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kinerja Organisasi Publik (Y)	12	60	36	8	36	57	48,28	6,15
Akuntabilitas Sektor Publik (X)	12	60	36	8	37	57	49	5,73

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan tabel 4.6. dapat dilihat bahwa *mean* empiris kinerja organisasi publik pada subjek penelitian sebesar 48,28 dari perhitungan dengan IBM SPSS ver. 25 sementara pada *mean* hipotetik kinerja organisasi publik sebesar 36 diperoleh dari $\frac{1}{2}(60+12)=36$. Kemudian terlihat bahwa *mean* empiris akuntabilitas sektor publik pada subjek penelitian sebesar 49 dari perhitungan dengan IBM SPSS ver. 25 sementara pada *mean* hipotetik akuntabilitas sektor publik sebesar

36 diperoleh dari $\frac{1}{2}(60+12)=36$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum skor *mean* empiris lebih besar dari pada skor *mean* hipotetik penelitian. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja organisasi publik dan akuntabilitas sektor publik subjek penelitian lebih tinggi daripada tingkat populasi pada umumnya.

4.1.4.1. Deskripsi Data Kinerja Organisasi Publik

Secara teoritis, skor penilaian kuisioner kinerja organisasi publik dari 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban yang disediakan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jumlah item sebanyak 12 butir, maka skor total bergerak $12 \times 1 = 12$ sampai dengan $12 \times 5 = 60$ dengan luas jarak sebenarnya adalah $60 - 12 = 48$. Kemudian pada standar deviasinya bernilai $\sigma = 48/6 = 8$ dengan *mean* hipotetiknya sebesar $\mu = (12+60)/2 = 36$.

Mengelompokkan subjek ke dalam kelompok yang memiliki kinerja organisasi publik sangat baik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk digunakan *mean*, yaitu *mean* kelompok dengan norma. Menurut Azwar (2012), kriteria kategori subjek dapat dikelompokkan sebagai berikut:

$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	= Kategori Sangat Baik
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	= Kategori Baik
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	= Kategori Sedang
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	= Kategori Buruk
$\mu + 1,5 \sigma < X$	= Kategori Sangat Buruk
μ / mean	= Median Skala X Jumlah Aitem
$\sigma / \text{standar deviasi}$	= Skor Maksimum-Skor Minimum/6

Jadi, kelompok subjek yang dikategorikan sangat baik apabila memiliki skor lebih besar dari $36+(1,5 \times 8)=48$, skor berada di antara kurang atau sama dengan $36+12=48$ dan lebih besar dari $36+4=40$ termasuk kategori baik, sementara skor subjek termasuk kategori sedang apabila berada antara kurang atau sama dengan $36+4=40$ dan lebih besar dari $36-4=32$, selanjutnya kategori buruk apabila berada kurang atau sama dengan $36-4=32$ dan lebih besar dari $36-12=24$, dan subjek dikategorikan memiliki kinerja organisasi publik sangat buruk apabila memiliki skor kurang atau sama dengan $36-12=24$.

Deskripsi data penelitian dapat dikategorikan berdasarkan skala penelitian. Kategori skala kinerja organisasi publik dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Kriteria Kategori Skala Kinerja Organisasi Publik

Standar Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek	
			F (Σ)	%
$\mu + 1,5 \sigma < X$	$48 < X$	Sangat Baik	24	60
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	$40 < X \leq 48$	Baik	10	25
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	$32 < X \leq 40$	Sedang	6	15
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	$24 < X \leq 32$	Buruk	0	0
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	$X \leq 24$	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			40	100

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan kategori skala kinerja organisasi publik di atas, maka terdapat 15% atau 6 orang personil yang memiliki kinerja organisasi publik sedang, terdapat 25% atau 10 orang personil memiliki kinerja organisasi publik baik dan terdapat 60% atau 24 orang personil memiliki skor kinerja organisasi publik yang sangat baik. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi publik Kepolisian Resort Kota Padang berada pada kategori sangat baik.

4.1.4.2. Deskripsi Data Akuntabilitas Sektor Publik

Secara teoritis, skor penilaian kuisisioner akuntabilitas sektor publik dari 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban yang disediakan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Jumlah item sebanyak 12 butir, maka skor total bergerak $12 \times 1 = 12$ sampai dengan $12 \times 5 = 60$ dengan luas jarak sebenarnya adalah $60 - 12 = 48$. Kemudian pada standar deviasinya bernilai $\sigma = 48/6 = 8$ dengan *mean* hipotetiknya sebesar $\mu = (12 + 60)/2 = 36$.

Mengelompokkan subjek ke dalam kelompok yang memiliki akuntabilitas sektor publik sangat baik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk digunakan *mean*, yaitu *mean* kelompok dengan norma. Menurut Azwar (2012), kriteria kategori subjek dapat dikelompokkan sebagai berikut:

$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	= Kategori Sangat Baik
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	= Kategori Baik
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	= Kategori Sedang
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	= Kategori Buruk
$\mu + 1,5 \sigma < X$	= Kategori Sangat Buruk
μ / mean	= Median Skala X Jumlah Aitem
$\sigma / \text{standar deviasi}$	= Skor Maksimum - Skor Minimum / 6

Jadi, kelompok subjek yang dikategorikan sangat baik apabila memiliki skor lebih besar dari $36 + (1,5 \times 8) = 48$, skor berada di antara kurang atau sama dengan $36 + 12 = 48$ dan lebih besar dari $36 + 4 = 40$ termasuk kategori baik, sementara skor subjek termasuk kategori sedang apabila berada antara kurang atau sama dengan $36 + 4 = 40$ dan lebih besar dari $36 - 4 = 32$, selanjutnya kategori buruk apabila berada kurang atau sama dengan $36 - 4 = 32$ dan lebih besar dari $36 - 12 = 24$,

dan subjek dikategorikan memiliki akuntabilitas sektor publik sangat buruk apabila memiliki skor kurang atau sama dengan $36-12=24$.

Deskripsi data penelitian dapat dikategorikan berdasarkan skala penelitian. Kategori skala akuntabilitas sektor publik dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Kriteria Kategori Skala Akuntabilitas Sektor Publik

Standar Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek	
			F (Σ)	%
$\mu + 1,5 \sigma < X$	$48 < X$	Sangat Baik	24	60
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	$40 < X \leq 48$	Baik	10	25
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	$32 < X \leq 40$	Sedang	6	15
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu - 0,5 \sigma$	$24 < X \leq 32$	Buruk	0	0
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	$X \leq 24$	Sangat Buruk	0	0
Jumlah			40	100

Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan kategori skala akuntabilitas sektor publik di atas, maka terdapat 15% atau 6 orang personil yang memiliki akuntabilitas sektor publik sedang, terdapat 25% atau 10 orang personil memiliki akuntabilitas sektor publik baik dan terdapat 60% atau 24 orang personil memiliki skor akuntabilitas sektor publik yang sangat baik. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas sektor publik Kepolisian Resort Kota Padang berada pada kategori sangat baik.

4.1.5. Analisis Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	-.754	1.029		-.733	.468
Akuntabilitas Sektor Publik	.036	.021	.272	1.740	.090

a. Dependent Variable: Abs_RES
 Sumber: Hasil Olah Data IBM SPSS ver. 25

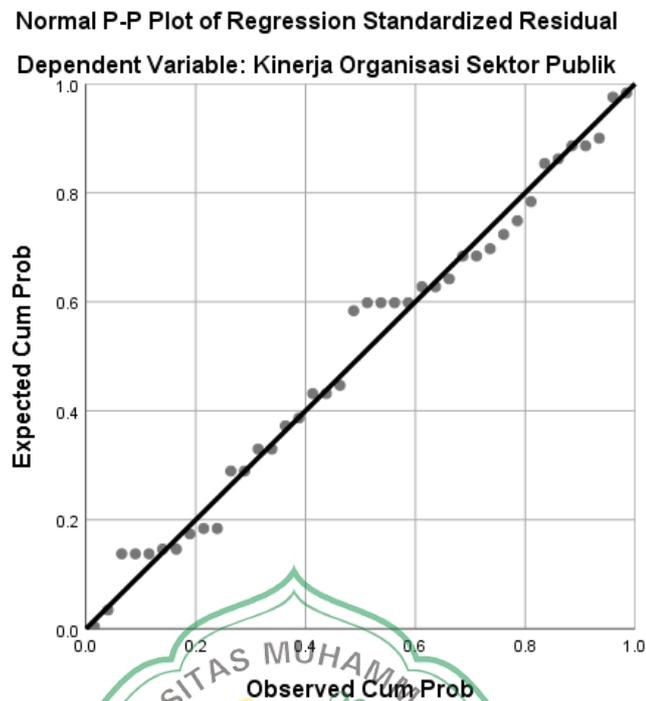
Pada uji heteroskedastisitas, nilai signifikan $>0,05$ dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan nilai signifikan $<0,05$ dapat diartikan terjadinya heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.9. diperoleh nilai signifikan sebesar 0,090 maka dapat diartikan variabel bebas akuntabilitas sektor publik tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.5.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dasar pengambilan keputusannya yakni dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* dimana:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji asumsi klasik pada uji normalitas berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* dapat dilihat pada gambar 4.1.



Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25

Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas

Pada normalitas data dengan grafik *Normal Probability Plot*, suatu variabel dikatakan telah terdistribusi normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.1. untuk penelitian ini ditemukan hasil data yang terdistribusi normal karena penyebaran titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal atau mendekati garis diagonal serta penyebaran searah mengikuti garis diagonal.

4.1.5.3. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167), uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dimana fungsi pada penelitian berbentuk linear. Uji linearitas dalam penelitian ini diperoleh dengan melihat nilai *deviation from linearity* > 0,05 maka dinyatakan linear. Hasil asumsi klasik uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Organisasi Sektor Publik *	Between Groups	(Combined)	1437.094	13	110.546	73.923	.000
Akuntabilitas Sektor Publik	Linearity		1411.200	1	1411.200	943.681	.000
	Deviation from Linearity		25.894	12	2.158	1.443	.209
	Within Groups		38.881	26	1.495		
	Total		1475.975	39			

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,209 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapatnya hubungan yang linear antara akuntabilitas sektor publik dengan kinerja organisasi sektor publik.

4.1.5.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi dalam model regresi dapat menggunakan model statistik dari *Durbin-Weston* (D-W). Ketentuan uji *Durbin Watson* (DW) dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11.
Kriteria Keputusan Uji Autokorelasi

Nilai DW	Keputusan
$du < DW < 4-du$	Tidak terdapat autokorelasi
$0 < DW < dl$	Terdapat autokorelasi positif
$4-dl < DW < 4$	Terdapat autokorelasi negatif
$dl \leq DW \leq du$	Tidak dapat disimpulkan
$4-du \leq DW \leq 4-dl$	Tidak dapat disimpulkan

Sumber: Ghozali (2005:96)

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12.
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.978 ^a	.956	.955	1.30561	1.856

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Sektor Publik

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.12. diperoleh nilai DW sebesar 1,856. Jika dibandingkan dengan nilai dL 1,449 dan dU 1,544. Nilai DW sebesar 1,856 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,544 dan lebih kecil dari (4-du) yakni $4-1,544=2,456$ ($du < DW < 4-du$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

4.1.5.5. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Jika terjadi, maka terdapat multikolinearitas. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari hasil SPSS dengan pedoman nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) masing-masing variabel tidak melebihi 10. Pada umumnya, jika VIF lebih besar

dari 10, maka variabel bebas mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.175	1.800		-1.764	.086		
Akuntabilitas Sektor Publik	1.050	.036	.978	28.773	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik
Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS ver 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.13. diperoleh nilai *tolerance* akuntabilitas sektor publik (X) sebesar 1 dengan VIF sebesar 1. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diperoleh nilai *tolerance* variabel independen $>0,10$ dan nilai VIF <10 maka dapat dinyatakan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.1.6. Analisis Uji Hipotesis

4.1.6.1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14.
Hasil Regresi Linear Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.175	1.800		-1.764	.086
	Akuntabilitas Sektor Publik	1.050	.036	.978	28.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan hasil perolehan dari tabel 4.14. maka didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = -3,175 + 1,050 X$$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa angka α pada konstanta sebesar -3,175 dan β pada akuntabilitas sektor publik sebesar 1,050 dengan $p=0,000$ ($p<0,05$). Persamaan regresi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -3,175 artinya jika variabel akuntabilitas sektor publik nilainya adalah 0 maka kinerja organisasi publik adalah -3,175. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai variabel kinerja organisasi sektor publik tanpa adanya akuntabilitas sektor publik adalah sebesar -3,175.
- Sementara koefisien regresi X sebesar 1,050 artinya jika variabel akuntabilitas sektor publik mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja organisasi sektor publik mengalami peningkatan sebesar 1,050.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan bahwa variabel akuntabilitas sektor publik dapat memprediksikan variabel kinerja organisasi publik.

4.1.6.2. Analisis Uji t

Hasil analisis uji t pada regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.175	1.800		-1.764	.086
	Akuntabilitas Sektor Publik	1.050	.036	.978	28.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik
Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 28,773 dengan t_{tabel} sebesar 2,024 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian H_a diterima dan H_0 ditolak. Menurut Syahputra dan Lubis (2019), nilai t positif menunjukkan variabel x mempunyai hubungan yang signifikan searah terhadap variabel y. Nilai t positif artinya akuntabilitas sektor publik mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja organisasi publik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas sektor publik memiliki pengaruh yang signifikan dan searah terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang. Semakin baik akuntabilitas sektor publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang maka semakin baik pula kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang.

4.1.6.3. Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.955	1.30561

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Sektor Publik

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik

Sumber: Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.16. diperoleh nilai R sebesar 0,978 dan R^2 sebesar 0,956. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa akuntabilitas sektor publik (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang sebesar 95,6%, sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Menurut Dwiyanto (2012:50), kinerja organisasi publik terdiri dari 4 indikator yakni produktivitas, orientasi kualitas pelayanan kepada pelanggan, responsivitas dan akuntabilitas. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa indikator kinerja organisasi publik yang paling tinggi ditemukan pada indikator akuntabilitas. Sedangkan indikator kinerja organisasi publik yang paling rendah ditemukan pada indikator produktivitas.

Elwood dalam Mardiasmo (2014:21-22) mengemukakan bahwa akuntabilitas sektor publik terdiri dari indikator akuntabilitas proses, akuntabilitas

program, akuntabilitas kebijakan dan akuntabilitas kejujuran dan hukum. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa indikator akuntabilitas sektor publik yang paling tinggi ditemukan pada indikator akuntabilitas kebijakan. Sedangkan indikator akuntabilitas sektor publik yang paling rendah ditemukan pada indikator akuntabilitas proses.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang. Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang. Hal ini diperoleh dari nilai t_{hitung} sebesar 28,773 dengan t_{tabel} sebesar 2,024 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H_a diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Syahputra dan Lubis (2019), nilai t positif menunjukkan variabel x mempunyai hubungan yang signifikan searah terhadap variabel y . Nilai yang positif pada nilai t_{hitung} menunjukkan pengaruh yang searah akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang. Hasil penelitian memiliki arah pengaruh yang searah, berarti semakin baik akuntabilitas sektor publik maka semakin baik kinerja organisasi publik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk akuntabilitas sektor publik maka semakin buruk kinerja organisasi publik.

Berdasarkan hasil analisis statistik penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum personil instansi Kepolisian Resort Kota Padang memiliki kinerja

organisasi publik yang sangat baik. Hasil data penelitian diperoleh sebanyak 15% atau 6 orang personil yang memiliki kinerja organisasi publik sedang, terdapat 25% atau 10 orang personil memiliki kinerja organisasi publik baik dan terdapat 60% atau 24 orang personil memiliki skor kinerja organisasi publik yang sangat baik. Data ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi publik termasuk kedalam kategori sangat baik pada 60% personil atau 24 orang personil dari 40 orang responden penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja organisasi publik Kepolisian Resort Kota Padang berada pada kategori sangat baik. Sesuai tujuan organisasi sektor publik, instansi Kepolisian Resort Kota Padang telah berusaha meningkatkan pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di instansi Kepolisian Resort Kota Padang.

Berdasarkan hasil analisis statistik penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum personil instansi Kepolisian Resort Kota Padang memiliki akuntabilitas sektor publik yang sangat baik. Hasil data penelitian diperoleh sebanyak 15% atau 6 orang personil yang memiliki akuntabilitas sektor publik sedang, terdapat 25% atau 10 orang personil memiliki akuntabilitas sektor publik baik dan terdapat 60% atau 24 orang personil memiliki skor akuntabilitas sektor publik yang sangat baik. Data ini menunjukkan bahwa akuntabilitas sektor publik termasuk kedalam kategori sangat baik yakni 60% personil atau 24 orang personil dari 40 orang responden dari penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa akuntabilitas sektor publik Kepolisian Resort Kota Padang berada pada kategori sangat baik. Sesuai tujuan organisasi sektor publik, instansi Kepolisian Resort Kota Padang telah berusaha mempertanggungjawabkan segala aktivitas dan

kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada masyarakat dan pemerintah.

Selanjutnya pada kinerja organisasi publik berdasarkan hasil analisis statistik penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum personil instansi Kepolisian Resort Kota Padang memiliki kinerja organisasi publik yang sangat baik. Menurut Tsauri (2014:4), kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi publik merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang ada di suatu organisasi atau instansi pemerintah. Kinerja organisasi publik yang baik menunjukkan bahwa pegawai pada instansi pemerintah telah melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan, visi dan misi instansi.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Putri dan Hutagalung (2020) menemukan bahwa secara parsial akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Demikian juga pada penelitian Ibrahim (2017:548) ditemukan bahwa adanya pengaruh akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa. Hasil pada penelitian ini menemukan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,956 yang termasuk dalam kategori koefisien determinasi yang sangat kuat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang sebesar 95,6% dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 28,773 dengan t_{tabel} sebesar 2,024 ($t_{hitung} > t_{tabel}$), nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), nilai R sebesar 0,978 dan R^2 sebesar 0,956. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan searah akuntabilitas sektor publik terhadap kinerja organisasi publik pada instansi Kepolisian Resort Kota Padang sebesar 95,6% dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini. Semakin baik akuntabilitas sektor publik instansi Kepolisian Resort Kota Padang maka semakin baik pula kinerja organisasi publiknya.



5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran kepada berbagai pihak, yakni:

- a. Bagi instansi diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas instansi dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada personil tentang akuntabilitas sektor publik sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Bagi subjek atau personil kepolisian diharapkan meningkatkan kinerja organisasi menjadi lebih baik di masa mendatang sehingga dapat personik kepolisian dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada publik.

- c. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain sehingga hasil penelitian menjadi lebih bervariasi dan memberikan hasil yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustiawan & Halim, A. (2018). “**Dimensi-dimensi Akuntabilitas dan Kinerja Organisasi Sektor Publik**”. Jurnal Akuntansi & Ekonomika. 8 (1). 55-63.
- Azwar, S. (2012). “**Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2**”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bastian, I. (2010). “**Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar**”. Jakarta: Erlangga.
- _____ (2011). “**Akuntansi Sektor Publik: Modul 1 Lingkup Akuntansi Sektor Publik**”. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Deputi Bidkooor Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. (2021). “**Laporan Akuntabilitas Kinerja: Tahun 2020 Deputi Bidkooor Kamtibmas**”. Jakarta: Kemenko Polhukam Republik Indonesia.
- Dwiyanto, A. (2012). “**Reformasi Biro Publik Indonesia Edisi Kedua**”. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ghozali, I. (2018). “**Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. & Kusufi, M. S. (2018). “**Teori, Konsep dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik**”. Jakarta: Salemba Empat.
- Ibrahim. (2017). “**Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Syekh Yusuf Kabupaten Gowa**”. Akmen Jurnal Ilmiah, 14 (3), 533-548.
- Indrasari, M. (2017). “**Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu dan Karakteristik Pekerjaan**”. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Nusa Tenggara Barat. 2016. “**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Polres Lombok Tengah Tahun 2016**”. Makalah. Praya: Resor Lombok Tengah.
- Mahmudi. (2015). “**Manajemen Kinerja Sektor Publik**”. Yogyakarta: UPP AMP. YKPN.
- Mardiasmo. (2014). “**Akuntansi Sektor Publik**”. Yogyakarta: Andi.
- Mohamad, I, *et. al.* (2004). “**Konsep dan Pengukuran Akuntabilitas**”. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.
- Nazir, M. (2014). “**Metode Penelitian**”. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Novatiani, A, *et. al.* (2019). **“Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Instansi Pemerintah”**, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 10 (1), 51-61.
- Panuntun, D. J. S. (2020). **“Pengaruh Pelaksanaan Akuntabilitas terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Menggunakan Tekanan dan Beban Kinerja sebagai Variabel Intervening”**. Jurnal Pengawasan. 2 (2), 21-29.
- Putri, V. W & Hutagalung, M. A. K. (2020). **“Pengaruh Transparency dan Accountability terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan”**. Jurnal Al-Qasd. 2 (2). 173-182.
- Raba, M. (2020). **“Akuntabilitas Konsep dan Implementasi”**. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sugiyono. (2015). **“Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D Cetak Ke-22”**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syahputra, O. M. & Lubis, R. K. (2019). **“Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa”**. Journal of Management Science (JMAS). 1 (3). 26-31.
- Tsauri, S. (2014). **“Manajemen Kinerja: Performance Management”**. Jember: STAIN Jember Press.
- Umar, H. (2014). **“Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”**. Salemba Empat: Jakarta.
- Wardiana, I. A. & Hermanto, S. B. (2019). **“Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi terhadap Kinerja Organisasi”**. Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi. 12 (1), 129-144.
- Wicaksono, K. W, *et. al.* (2015). **“Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik”**. Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik. 19 (1). 1-15.
- <https://www.dpr.go.id/jdih/uu1945>. Indonesia. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentang BAB XII Pertahanan Negara dan Keamanan Negara. Jakarta. Diakses pada tanggal 12 Desember 2021 pukul 20.23 WIB.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian



PENGARUH AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA INSTANSI KEPOLISIAN RESORT KOTA PADANG

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat.

Nama saya Sinta Seprina (181000262201028), mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Saya sedang melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Instansi Kepolisian Resort Kota Padang**” yang merupakan sumber data utama bagi skripsi. Oleh sebab itu, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner berikut dengan sejujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian bapak/ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sinta Seprina

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama =

Usia = tahun

Jenis Kelamin = Laki-laki Perempuan (Pilih salah satu)

Tingkat Pendidikan =

Lama Bekerja = tahun

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Berilah jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)



A. KINERJA ORGANISASI PUBLIK (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
PRODUKTIVITAS						
1	Saya membuat program kerja setiap tahunnya					
2	Saya bekerja sesuai program kerja yang telah dibuat					
3	Saya menyelesaikan program kerja yang telah dirancang sebelumnya					
ORIENTASI KUALITAS PELAYANAN KEPADA PELANGGAN						
4	Saya memprioritaskan kemampuan dan sumber daya untuk melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat					
5	Saya tidak dibebani oleh tugas kantor lain di luar tugas pelayanan kepada masyarakat					
6	Saya tidak memprioritaskan pekerjaan sambilan di luar pekerjaan kantor yang dapat mengganggu tugas-tugas penyelenggaraan pelayanan					
RESPONSIVITAS						
7	Saya selalu melakukan tindakan terbaik untuk memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat					
8	Saya berusaha bersikap baik dalam merespon keluhan dari masyarakat					
9	Saya menjadikan keluhan dari masyarakat sebagai referensi perbaikan penyelenggaraan pelayanan di masa mendatang					
AKUNTABILITAS						
10	Terdapat pedoman sebagai acuan pelayanan yang saya pergunakan dalam proses penyelenggaraan pelayanan public					
11	Saya memprioritaskan kepentingan masyarakat dalam setiap pelayanan					
12	Saya tetap melakukan tindakan terbaik yang dilakukan apabila terdapat masyarakat yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan					

Sumber: Dwiyanto (2012:50)

B. AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK (X)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
AKUNTABILITAS PROSES						
1	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempertanggungjawabkan atas pengelolaan organisasinya secara efektif dan efisien					
2	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempertanggungjawabkan proses rencana kerja dengan baik					
3	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempertanggungjawabkan atas seluruh proses penyusunan laporan kinerja dengan baik					
AKUNTABILITAS PROGRAM						
4	Instansi di tempat saya bekerja mampu mencapai tujuan secara efektif dari setiap pelaksanaan programnya					
5	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan dalam pelaksanaan program/kegiatan					
6	Instansi di tempat saya bekerja mengerjakan program/kegiatan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
AKUNTABILITAS KEBIJAKAN						
7	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempertanggungjawabkan atas mempertimbangkan kebijakan di masa depan					
8	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempertanggungjawabkan terhadap dampak yang ditimbulkan dari kebijakan yang telah ditetapkan					
9	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempertanggungjawabkan penetapan tujuan kebijakan yang memperhatikan kepentingan instansi					
AKUNTABILITAS KEJUJURAN DAN HUKUM						
10	Instansi di tempat saya bekerja mampu mempublikasikan laporan keuangan yang sudah diperiksa oleh BPK kepada masyarakat tanpa ada yang ditutup-tutupi					

11	Instansi di tempat saya bekerja memberikan teguran kepada setiap personil yang melakukan kesalahan dalam menjalankan tugasnya					
12	Instansi di tempat saya bekerja memberikan sanksi yang berat kepada personil apabila melakukan penyalahgunaan jabatan, korupsi dan kolusi					

Sumber: Elwood dalam Mardiasmo (2014:21-22)



Lampiran 2. Tabulasi Data Subjek Penelitian

NO	NAMA	USIA (Tahun)	JENIS KELAMIN	TINGKAT PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA (Tahun)	UNIT KERJA
1	Erismon	45	Laki-laki	SMA	23	Satintelkam
2	Zamzami, S.E	41	Laki-laki	S1	19	Satintelkam
3	Don Rezki	43	Laki-laki	SMA	22	Satintelkam
4	Wulan Sari	25	Perempuan	SMA	4	Satintelkam
5	Haries Novel	41	Laki-laki	SMA	20	Satintelkam
6	Hendrio Delfi	38	Laki-laki	SMA	17	Satintelkam
7	Isra Mihardi	41	Laki-laki	SMA	19	Satintelkam
8	Afdi Arianto	26	Laki-laki	SMA	4	Satintelkam
9	Ikhsan Jenefri	36	Laki-laki	SMA	25	Satintelkam
10	Riki Mardona	42	Laki-laki	SMA	20	Satintelkam
11	Joni Saputra	40	Laki-laki	SMA	19	Satintelkam
12	Jelli Syafri D., S.H	38	Laki-laki	S1	27	Satintelkam
13	Doni Marta, S.H	37	Laki-laki	S1	26	Satintelkam
14	Zulfikar Koto	58	Laki-laki	SMA	36	Satintelkam
15	Briliayan, S.H	38	Laki-laki	S1	17	Satintelkam
16	Firdaus	45	Laki-laki	SMA	23	Satintelkam
17	Maulidta Widyanti	26	Perempuan	SMA	5	Satlantas
18	Sribon MP L., S.H	45	Laki-laki	S1	25	Satlantas
19	Nurul Fitria R.	26	Perempuan	SMA	5	Satlantas
20	Dodi Senatra	41	Laki-laki	SMA	20	Satlantas
21	Arya H. P., S.H	39	Laki-laki	S1	18	Satlantas
22	Zulkifli	41	Laki-laki	SMA	20	Satlantas
23	Sri Junaidi	46	Laki-laki	SMA	25	Satlantas
24	Dodi Lebradianto	35	Laki-laki	SMA	15	Satlantas
25	Aris	41	Laki-laki	SMA	20	Satlantas
26	Dulvianto Saputra	42	Laki-laki	SMA	23	Satlantas
27	Amil A., S.H, M.H	38	Laki-laki	S2	18	Satlantas
28	Abdul Suib	41	Laki-laki	SMA	20	Satlantas
29	Elmasira Khairani	37	Perempuan	SMA	15	Satlantas
30	Fengky Chandra	35	Laki-laki	SMA	14	Satlantas
31	Mardios	40	Laki-laki	SMA	19	Satlantas
32	Zukri Mubarak	43	Laki-laki	SMA	23	Satlantas
33	Robi Fitrio	34	Laki-laki	SMA	13	Satreskrim
34	M. Ikhsan Pratama	27	Laki-laki	SMA	6	Satreskrim
35	Hari Candra	30	Laki-laki	SMA	9	Satreskrim
36	Fadli Rizki M.	25	Laki-laki	SMA	4	Satreskrim
37	Wahid Mushadi	35	Laki-laki	SMA	14	Satreskrim
38	Budi Utama, S.H	50	Laki-laki	S1	28	Satreskrim
39	Edri Tovia, S.H	40	Laki-laki	S1	18	Satreskrim
40	Yeki Zuhendra	34	Laki-laki	SMA	13	Satreskrim

Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Y

NO RESPONDEN	KINERJA ORGANISASI PUBLIK												TOTAL Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	54
16	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	54
17	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	46
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
19	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	45
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
22	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
26	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
28	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	55
29	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	54
30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	55
31	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	56
32	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
35	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
39	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	54
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel X

NO RESPONDEN	AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK												TOTAL X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	50
8	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	51
9	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	51
10	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	51
11	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
12	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
13	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
14	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
15	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
16	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	54
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
24	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	51
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
26	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	53
28	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	55
29	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	55
30	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	55
31	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	55
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	43
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	52
39	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	55
40	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	56

Lampiran 5. Hasil Olahan Data IBM SPSS ver. 25

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	12

b. Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

c. Validitas Variabel Y

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44.4250	33.943	.748	.959
Y2	44.4500	33.997	.825	.958
Y3	44.4500	33.997	.825	.958
Y4	44.3250	32.789	.832	.956
Y5	44.2250	32.538	.794	.957
Y6	44.3500	30.541	.796	.958
Y7	44.2250	31.153	.824	.956
Y8	44.3750	31.779	.741	.958
Y9	44.2000	31.344	.888	.954
Y10	44.0750	30.687	.879	.954
Y11	43.9500	29.792	.895	.954
Y12	43.9750	30.435	.817	.957

d. Validitas Variabel X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	44.8500	31.003	.419	.950
X2	45.0500	30.715	.572	.948
X3	45.1000	28.810	.805	.941
X4	44.9750	27.307	.859	.938
X5	45.1000	26.913	.783	.941
X6	44.8000	26.779	.697	.945
X7	44.9750	27.204	.809	.940
X8	44.6500	25.515	.863	.938
X9	44.6250	25.163	.909	.936
X10	44.7750	26.230	.854	.938
X11	45.0250	28.179	.774	.941
X12	45.0750	28.738	.759	.942

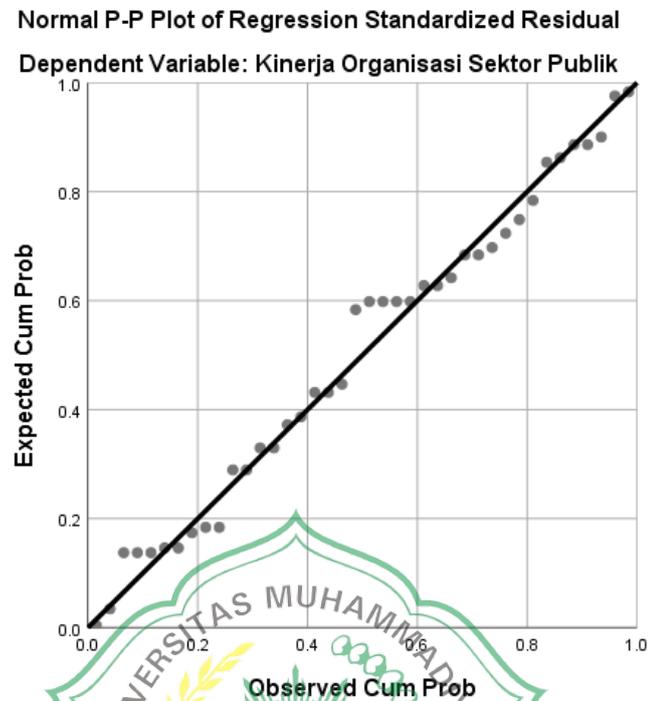
2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	-.754	1.029		-.733	.468
Akuntabilitas Sektor Publik	.036	.021	.272	1.740	.090

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28875810
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.069
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

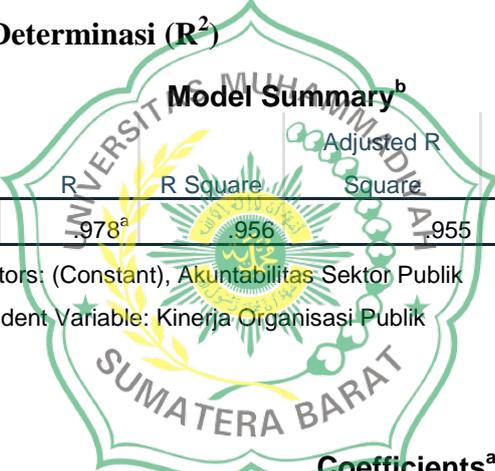
c. Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Organisasi Sektor Publik *	Between Groups	(Combined) Linearity	1437.094	13	110.546	73.923	.000
Akuntabilitas Sektor Publik		Deviation from Linearity	1411.200	1	1411.200	943.681	.000
			25.894	12	2.158	1.443	.209
	Within Groups		38.881	26	1.495		
	Total		1475.975	39			

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.955	1.30561

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Sektor Publik

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik

b. t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.175	1.800		-1.764	.086
	Akuntabilitas Sektor Publik	1.050	.036	.978	28.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik

4. Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntabilitas Sektor Publik	40	37.00	57.00	49.0000	5.72892
Kinerja Organisasi Publik	40	36.00	57.00	48.2750	6.15187

Valid N (listwise)	40			
--------------------	----	--	--	--

5. Frekuensi

a. Frekuensi Y

Kinerja Organisasi Publik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36.00	5	12.5	12.5	12.5
	37.00	1	2.5	2.5	15.0
	43.00	1	2.5	2.5	17.5
	45.00	2	5.0	5.0	22.5
	46.00	3	7.5	7.5	30.0
	47.00	2	5.0	5.0	35.0
	48.00	2	5.0	5.0	40.0
	49.00	3	7.5	7.5	47.5
	50.00	6	15.0	15.0	62.5
	51.00	4	10.0	10.0	72.5
	53.00	2	5.0	5.0	77.5
	54.00	4	10.0	10.0	87.5
	55.00	2	5.0	5.0	92.5
	56.00	1	2.5	2.5	95.0
	57.00	2	5.0	5.0	100.0
	Total		40	100.0	100.0

b. Frekuensi X

Akuntabilitas Sektor Publik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	37.00	3	7.5	7.5	7.5
	38.00	3	7.5	7.5	15.0
	43.00	1	2.5	2.5	17.5
	46.00	1	2.5	2.5	20.0
	47.00	3	7.5	7.5	27.5
	48.00	5	12.5	12.5	40.0

50.00	2	5.0	5.0	45.0
51.00	6	15.0	15.0	60.0
52.00	7	17.5	17.5	77.5
53.00	1	2.5	2.5	80.0
54.00	1	2.5	2.5	82.5
55.00	5	12.5	12.5	95.0
56.00	1	2.5	2.5	97.5
57.00	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

6. Data Subjek Penelitian

a. Usia

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	2	5.0	5.0	5.0
	26.00	3	7.5	7.5	12.5
	27.00	1	2.5	2.5	15.0
	30.00	1	2.5	2.5	17.5
	34.00	2	5.0	5.0	22.5
	35.00	3	7.5	7.5	30.0
	36.00	1	2.5	2.5	32.5
	37.00	2	5.0	5.0	37.5
	38.00	4	10.0	10.0	47.5
	39.00	1	2.5	2.5	50.0
	40.00	3	7.5	7.5	57.5
	41.00	7	17.5	17.5	75.0
	42.00	2	5.0	5.0	80.0
	43.00	2	5.0	5.0	85.0
	45.00	3	7.5	7.5	92.5
	46.00	1	2.5	2.5	95.0
	50.00	1	2.5	2.5	97.5
	58.00	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

b. Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	36	90.0	90.0	90.0
	Perempuan	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

c. Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S1	8	20.0	20.0	20.0
	S2	1	2.5	2.5	22.5
	SMA	31	77.5	77.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

d. Lama Bekerja

		Lama Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	4.00	3	7.5	7.5	7.5
	5.00	2	5.0	5.0	12.5
	6.00	1	2.5	2.5	15.0
	9.00	1	2.5	2.5	17.5
	13.00	2	5.0	5.0	22.5
	14.00	2	5.0	5.0	27.5
	15.00	2	5.0	5.0	32.5
	17.00	2	5.0	5.0	37.5
	18.00	3	7.5	7.5	45.0
	19.00	4	10.0	10.0	55.0
	20.00	6	15.0	15.0	70.0
	22.00	1	2.5	2.5	72.5
	23.00	4	10.0	10.0	82.5
	25.00	3	7.5	7.5	90.0
	26.00	1	2.5	2.5	92.5
	27.00	1	2.5	2.5	95.0

28.00	1	2.5	2.5	97.5
36.00	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

e. Unit Kerja

		Unit Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Satintelkam	16	40.0	40.0	40.0
	Satlantas	16	40.0	40.0	80.0
	Satreskrim	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	





Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "A"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 194/II.3/AU/KEP/2021

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Semester Ganjil Tahun Akademik 2021 / 2022

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat :
1. AD dan ART Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat;
 2. Undang-Undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas;
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan;
 4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020;
 5. SK Akreditasi Nomor 1013/AN-P/UK-N/ST/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009;
 6. MoU Pembinaan dan Pengembangan Peminatan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III/BI/15/2017 tanggal 17 Oktober 2017 tentang Jeddah FTM

- Menetapkan Pertama :
- Menyetujui Judul skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini:
- Nama : Sinta Septina
Bp/NPM : 18.10.002.6270.028
Prodi : Akuntansi

Judul Tugas Akhir/Skripsi
Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Instansi Kepolisian Daerah Sumatera Barat

- Menunjuk Saudara :
- Kedua :
- a. Rina Widyanti, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 - b. Puguh Setiawan, SE, M.Si Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

- Ketiga :
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah, jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 16 Jumadil Awal 1443 H.
20 Desember 2021 M.

Dekan

Dr. Hrs. Tri Iraw Indrayani, M.Pd
NBM : 93 25 57

Tembusan:

1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. File



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "A"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Sinta Seprina
 N I M : 18.10.002.62201.028
 Program Studi : Akuntansi
 Jenjang Program : Strata I (S1)
 Dengan Judul : Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Instansi Kepolisian Daerah Sumatera Barat

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	25-02-2022	Perbaikan bab pendahuluan, pemeliharaan		
2.	14-1-2022	Perbaikan pemeliharaan, metodologi, cara dan teknik pengambilan data		
3.	17-2-2022	Latihan wawancara, harus lebih banyak, lebih banyak variabel yang digunakan, harus lebih banyak data yang digunakan		
4.	01-3-2022	Perbaikan bab pendahuluan, pemeliharaan		
5.	03-3-2022	Perbaikan bab pendahuluan, pemeliharaan, pemeliharaan		
6.	06-3-2022	Perbaikan bab pendahuluan, pemeliharaan		
7.	01-03-2022	Perbaikan bab pendahuluan, pemeliharaan		
8.	13-03-2022	Daftar pertanyaan / kuesioner		
9.	21-04-2022	Skripsi lengkap pemeliharaan		
10.				

Padang, 16 Januari Awal 1443 H.
 20 Desember 2021 M.

Dekan

 Drs. G. Tri Icha Indrawati, M.Pd
 NBM : 93 25 57

PERSETUJUAN PROPOSAL

Telah Disetujui untuk Ujian Seminar Proposal

PENGARUH AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK TERHADAP KINERJA
ORGANISASI PUBLIK PADA INSTANSI KEPOLISIAN DAERAH
SUMATERA BARAT

Nama : Sinta Seprina

Nim : 18.10.002.62201.028

Program Studi : Akuntansi

Padang , 16 Maret 2022



Diketahui

Ketua Prodi

(Immu Puteri Sari, SE, M.Si)

PERSETUJUAN PROPOSAL

Telah Disetujui untuk Ujian Seminar Hasil

PENGARUH AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK TERHADAP KINERJA
ORGANISASI PUBLIK PADA INSTANSI KEPOLISIAN RESORT KOTA PADANG

Nama : Sinta Seprina

Nim : 18.10.002.62201.028

Program Studi : Akuntansi

Padang, 15 Juli 2022



PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

Telah Disetujui untuk Ujian Komprehensif

PENGARUH AKUNTABILITAS SEKTOR PUBLIK TERHADAP KINERJA
ORGANISASI PUBLIK PADA INSTANSI KEPOLISIAN RESORT KOTA PADANG

Nama : Sinta Seprina
Nim : 181000262201028
Program Studi : Akuntansi

Padang, 18 Agustus 2022



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA BARAT
RESOR KOTA PADANG
Jalan Prof. M. Yamin SH. 1 Padang 25111



SURAT KETERANGAN

Nomor : Sket / 01 / VIII / 2022 / Resta

Yang bertanda tangan dibawah ini a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA PADANG berdasarkan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Fakultas Ekonomi, Nomor 451/II.3.AU/F/2022, tanggal 02 Maret 2022, perihal Permohonan Izin Pengambilan Data dengan ini menerangkan :

1. Nama : SINTA SEPRINA
 Nomor Buku Pokok : 181000262201028
 Fakultas / Prog.Studi : EKONOMI / AKUNTANSI
 Jenjang pendidikan : S1
 Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT

Yang bersangkutan telah melaksanakan pengambilan data atau bahan di Satuan Kerja Seksi Humas Polresta Padang yang dimulai dari tanggal 24 Juni s/d 05 Juli 2022 dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul "Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Instansi Kepolisian Resor Kota Padang".

Demikianlah Surat Keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan guna membantu kelancaran dan kelengkapan tugas perkuliahan.

Dikeluarkan di
Padang, 01

Padang
01 Agustus 2022

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR KOTA PADANG
SEKSI HUMAS



WANTI DELFINA

PEREKTOR POLISI DUA NRP 72050070