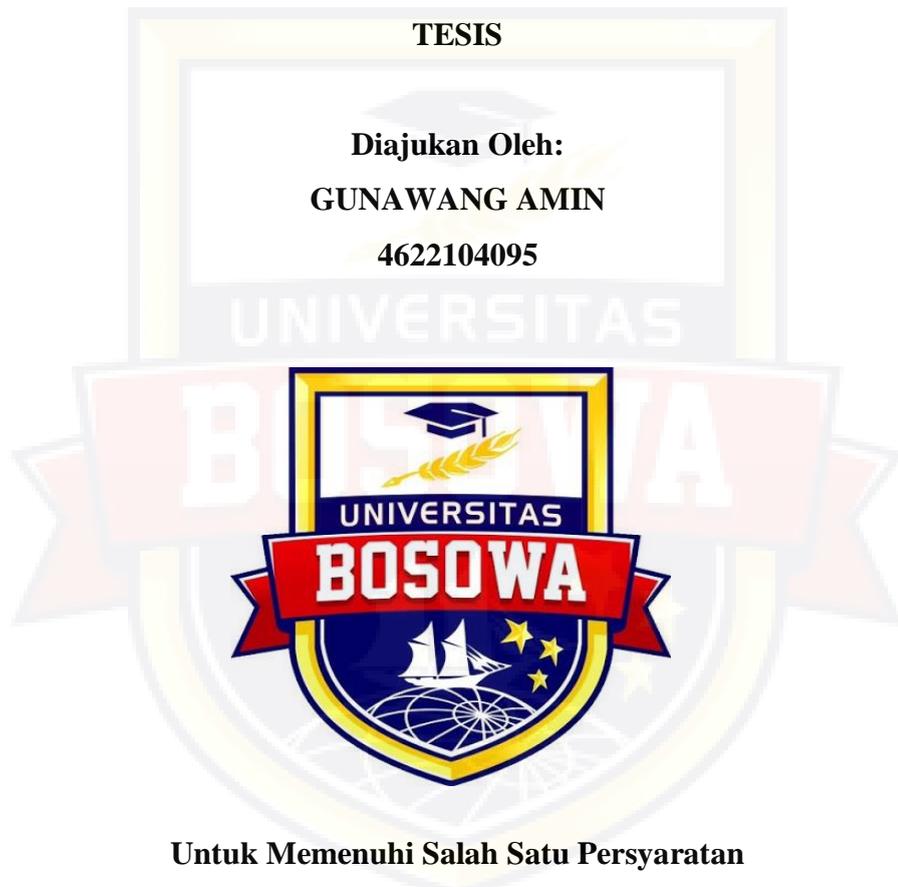


**ANALISIS KEDISIPLINAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI,  
KEPEMIMPINAN DAN AKUNTABILITAS TERHADAP  
PRESTASI KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN  
PADA UNIT KERJA POLSEKTA  
KOTA MAKASSAR**

**TESIS**

**Diajukan Oleh:  
GUNAWANG AMIN  
4622104095**



**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PASCASARJANA UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**

**HALAMAN PEGESAHAN**

Judul : Analisis Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas Terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Pada Unit Kerja Polsekta, Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : Gunawang Amin

Stambuk/Nim : 4622104095

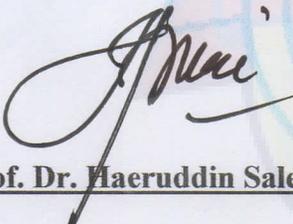
Program Studi : Magister Manajemen

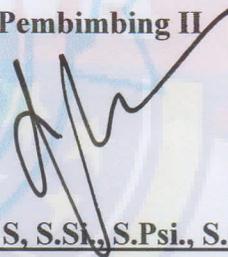
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**Telah Disetujui :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

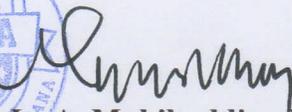
  
Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si

  
Dr. Lukman S, S.Si., S.Psi., S.E., M.M

**Mengetahui dan Mengesahkan:**

**Direktur  
Program Pascasarjana**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin., M.Si

  
Dr. Ir. Lukman S., S.Si., S.P:si., SE., M M

Tanggal Pengesahan :

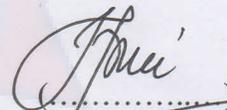
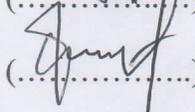
## HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Jumat, 08 September 2023  
Judul Tesis : Analisis Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas Terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Pada Unit Kerja Polsekta Makassar, Kota Makassar.  
Nama Mahasiswa : Gunawang Amin  
NIM : 46 22 104 095

Telah diterima oleh PANITIA Ujian Tesis Pascasarjana Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister pada Program Studi Manajemen.

### PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si  
Sekretaris : Dr. Ir. Lukman S, S.Si., S.Psi., S.E., M.Si., IPU  
Anggota Penguji: 1. Dr. Thamrin Abduh, S.E., M.Si  
2. Dr. Seri Suriani, S.E., M.,Si.

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

Makassar, 08 September 2023  
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M.S  
NIDN. 0005086301

## PERNYATAAN KOERSINILAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Gunawang Amin

NIM : 4622104095

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : Analisis Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas Terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Pada Unit Kerja Polsekta, Kota Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka

Demikian pernyataan ini saya buat dala keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 23 Agustus 2023

Mahasiswa yang bersangkutan



Gunawang Amin

## **PRAKATA**

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya, saya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul Analisis Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas Terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Pada Unit Kerja Polsekta, Kota Makassar. . Penulisan penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelas Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar. saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan proposal penelitian ini sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Su selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar yang mana memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat mengikuti pendidikan di kampus ini.
2. Prof. Dr. Muhibuddin, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Bosowa.
3. Dr. Ir. Lukman S.,S.Si.,S.P:si.,SE.,M M.,IPU.,ASEAN Eng selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Bosowa yang telah banyak membantu hingga selesainya penyusunan tesis ini.
4. Prof. Dr. Haeruddin Saleh .,SE.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan- arahan demi penyempurnaan isi proposal penelitian ini.
5. Dr. Lukman S., S.Si., S.Psi.,SE.,M.M selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan- arahan demi penyempurnaan isi proposal ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu saya. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Makassar, Agustus 2023

**Gunawang Amin**



## ABSTRAK

Gunawang Amin, 4622104095. Analisis Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas terhadap Prestasi Kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar (dibimbing oleh Haeruddin Saleh dan Lukman).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menemukan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, dan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar.

**Kata kunci** : kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, akuntabilitas dan prestasi kerja

## ***Abstract***

*Gunawang Amin, 4622104095. Analysis of Work Discipline, Organizational Commitment, Leadership and Accountability on the Work Performance of Police members in the Makassar Police Working Unit (supervised by Haeruddin Saleh and Lukman).*

*This study aims to analyze the influence of work discipline, organizational commitment, leadership and accountability on the work performance of police officers in the Makassar Police Unit. To achieve this goal, data collection techniques are used through observation, documentation and distributing questionnaires. Meanwhile, data analysis techniques used research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing.*

*The results of the study found that work discipline has a positive and significant influence on the work performance of members of the Police at the Makassar Police Working Unit. Organizational commitment has a positive and significant effect on the work performance of Polri members in the Makassar Polsekta Work Unit. Leadership has a positive and significant effect on the work performance of members of the Police in the Makassar Polsekta Work Unit, and accountability has a positive and significant effect on the work performance of members of the Police in the Makassar Polsekta Work Unit.*

**Key Words** : *work discipline, organizational commitment, leadership, accountability and work performance*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KOERSINILAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PRAKARTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Lingkup Penelitian .....	7
F. Sistematika Pembahasan.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Teori .....	9
1. Kualitas Layanan .....	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
3. Kedisiplinan Kerja .....	
4. Komitmen Organisasi .....	12
5. Kepemimpinan.....	19
6. Akuntabilitas.....	23

7. Prestasi Kerja.....	2
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pikir .....	33
1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja .....	
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kera .....	
3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja .....	
4. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Prestasi Kerja .....	
D. Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Desain dan Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel .....	38
D. Uji Instrumen Penelitian.....	39
E. Variabel Penelitian .....	40
F. Jenis dan Sumber Data .....	41
G. Teknik Pengumpulan Data .....	42
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Definisi Operasional.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
1. Karakteristik Data Responden.....	47
2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden .....	49
C. Hasil Analisis Data.....	58
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	60

D. Hasil Pengujian Hipotesis.....	63
1. Hasil Uji t (Parsial) .....	63
2. Hasil Uji f (Simultan) .....	65
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	66
1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai.....	67
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4. Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	68
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Karakteristik responden berdasarkan Umur .....	46
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel 4.5	Karakteristik responden berdasarkan Status Pernikahan .....	51
Tabel 4.6	Indeks Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja .....	53
Tabel 4.7	Indeks Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi .....	55
Tabel 4.8	Indeks Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan.....	57
Tabel 4.9	Indeks Jawaban Responden Mengenai Akuntabilitas.....	59
Tabel 4.10	Indeks Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja.....	60
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Validitas .....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Realibilitas.....	63
Tabel 4.13	Uji Normalitas .....	65
Tabel 4.14	Uji Hasil Heterokedastisitas .....	55
Tabel 4.15	Hasil Uji Multikolineritas .....	57
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 4.17	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	60
Tabel 4.18	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	62
Tabel 4.19	Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	63
Tabel 4.20	Model Summary .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polsekta Makassar .....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian.....	85
--------------------------------------	----



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Membangun suatu bangsa diperlukan modal utama yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Adanya Sumber Daya Manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun dan mau bekerja keras ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki integritas yang tinggi dan mampu melaksanakan tugas tugasnya dengan baik dalam berorganisasi, tidak terkecuali di tubuh Polisi Republik Indonesia

Di era globalisasi saat ini pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan sumber daya atau orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi, Handoko (2016). Sumber daya manusia atau pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga

harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Sehingga jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan meningkat, yang menuju pada pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan. Keberhasilan organisasi dinilai dari suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran serta pencapaian visi dan misi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi, oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia atau pegawai agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang tinggi. Menurut Tegar (2019:70) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, (1) kemampuan dan minat seorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, (3) tingkat motivasi pekerja. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan, namun dalam penelitian ini peneliti hanya menentukan pada faktor kedisiplinan, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas. Faktor pertama yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber

daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini disebabkan karena dengan adanya disiplin yang baik akan tercermin pada tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, tingginya semangat dan kegairahan kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai serta dapat meningkatkan efisiensi dan prestasi kerja pegawai (Siagian, 2018). Penelitian Triana Melinda Sinaga (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kemudian faktor kedua yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah komitmen organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson (2017) bahwa komitmen merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasinya atau unit organisasi yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada umumnya merasa bahwa apabila mereka melakukan pekerjaannya dengan maksimal, maka ia akan mendapatkan prestasi kerja. Prestasi kerja yang dicapai merupakan aset yang berharga bagi dirinya sendiri. Pegawai yang memiliki komitmen dalam pekerjaannya tentu akan memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaannya. Frans Eka Putra Harefa dan

Darna Sitanggang (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Selain kedisiplinan dan komitmen organisasi, maka faktor ketiga yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepemimpinan, hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja atau prestasi pegawai (Suwatno dan Priansa, 2019:139), dimana pemimpin dapat menggerakkan orang/personil kearah tujuan yang dicita-citakan, dan akan menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Musfawati (2019) hasil temuan menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya faktor keempat yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah akuntabilitas, sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Febriani et al., (2019) bahwa akuntabilitas dapat dinyatakan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Adanya pertanggungjawaban tersebut merupakan bentuk transparansi kegiatan yang dilakukan maupun segala kebijakan yang dilaksanakan. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu kunci bagi terwujudnya good governance dalam pengelolaan organisasi publik, jika siklus akuntansi sektor publik diakhiri dengan

proses pertanggungjawaban publik, proses inilah yang menentukan penilaian keberhasilan sebuah organisasi publik dalam mencapai tujuan. Penelitian Radiyanto (2018) menemukan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar. Sebagai instansi penegakan hukum yang cukup besar di kota Makassar yang berfungsi untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia maka sangat diperlukan adanya prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar, sayangnya berdasarkan laporan dari kapolsek Unit Kerja Polsekta Makassar mengatakan bahwa permasalahan yang ada di Unit Kerja yaitu prestasi kerja yang dicapai oleh anggota Kepolisian belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh setiap anggota, kemudian kurangnya komitmen kerja bagi setiap anggota dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan. Sehingga dengan adanya permasalahan tersebut di atas maka perlunya dilakukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan prestasi kerja anggota kepolisian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka hal ini yang menjadi ketertarikan bagi peneliti untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul **“Analisis Kedisiplinan kerja, Komitmen Organisasi,**

**Kepemimpinan dan Akuntabilitas terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar.”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?
4. Apakah Akuntabilitas berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar?

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Bagi Teoritis**

###### a) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai sumber daya manusia secara riil khususnya masalah kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota kepolisian.

###### b) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan, serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi untuk memperoleh Gelar pada Program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar

##### **2. Manfaat Praktis**

###### a) Bagi Anggota Kepolisian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat meningkatkan prestasi kerja bagi setiap anggota kepolisian pada unit kerja Polsekta Makassar Kota Makassar

b) Bagi Pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi pembaca atau bagi peneliti, selanjutnya yang mengadakan penelitian yang relevan dengan tema penelitian ini.

**E. Lingkup Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei atau penyebaran kuesioner kepada anggota kepolisian Sekta Makassar. Penelitian ini hanya mencakup pada Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas Terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar.

**F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang Pendahuluan yang menguraikan Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tentang Kajian Teori dan Kerangka Pikir yang membahas Manajemen Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi,

Kepemimpinan ,Akuntabilitas, Prestasi Kerja, Penelitian Terdahulu serta Kerangka Pikir.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang Metode Penelitian yang membahas Desain dan Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi, Sampel dan Teknik Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data dan Defenisi Operasional.

### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, Deskripsi Karakteristik Responden, Deskripsi Variabel Penelitian, Analisis Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis, Analisis Regresi Linear Berganda, pengujian Koefisien Determinasi

### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisa tentang kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kualitas layanan**

###### **a. Pengertian Layanan**

Salah satu cara agar penjualan jasa satu perusahaan lebih unggul dibandingkan para pesaingnya adalah dengan memberikan pelayanan yang berkualitas dan bermutu yang memenuhi tingkat kepentingan konsumen. Tingkat kepentingan konsumen terhadap jasa yang akan mereka terima dapat dibentuk berdasarkan pengalaman dan saran yang mereka peroleh. Konsumen memilih pemberi jasa berdasarkan peringkat kepentingan. Dan setelah menikmati jasa tersebut mereka cenderung akan membandingkannya dengan yang mereka harapkan. Menurut Edy Soeryatno Soegito mengemukakan bahwa: Pelayanan (service) adalah setiap kegiatan atau manfaat yang dapat diberikan suatu pihak kepada pihak lainnya yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak pula berakibat pemilikan sesuatu dan produksinya dapat atau tidak dapat dikaitkan dengan suatu produk fisik.<sup>1</sup> Sedangkan Atep Adya Barata mengemukakan bahwa “pelayanan adalah daya tarik yang besar bagi para pelanggan, sehingga korporat bisnis seringkali menggunakannya sebagai alat promosi untuk menarik minat pelanggan”

## **b. Pengertian Kualitas Layanan**

Kualitas layanan sangat bergantung pada tiga hal, yaitu sistem, teknologi dan manusia. Faktor manusia memegang kontribusi terbesar sehingga kualitas layanan lebih sulit ditiru dibandingkan dengan kualitas produk dan harga. Salah satu faktor yang menentukan tingkat keberhasilan dan kualitas perusahaan adalah kemampuan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan yang bermutu kepada para pelanggannya, pencapaian pangsa pasar yang tinggi, serta peningkatan profit perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh pendekatan yang digunakan. Konsekuensi atas pendekatan kualitas pelayanan suatu produk memiliki esensi yang penting bagi strategi perusahaan untuk mempertahankan diri dan mencapai kesuksesan dalam menghadapi persaingan. Menurut Tjiptono dan Chandra mengemukakan bahwa “kualitas jasa sebagai ukuran seberapa bagus tingkat layanan yang diberikan

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap individu dalam suatu organisasi bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengkoordinasi tiap individu tersebut, organisasi memerlukan manajemen yang baik. Oleh sebab itu, peranan manajemen sangat penting dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strategi-strateginya pada strategi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya

sekumpulan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pengkoordinasian sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi keseluruhan.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Untuk mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apa pun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi/perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi Human Capital Investment (HCI).

Menurut Sudaryo et al.,(2018:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan

masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Hamali (2018:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Manajemen SDM bersifat proaktif dan bukan reaktif, yaitu selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan sesuatu yang harus dikerjakan mengenai penerimaan karyawan, menggaji atau melatih karyawan, atau yang berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan yang muncul.

Istilah-istilah yang digunakan untuk menunjukkan MSDM antara lain: manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kekaryawanan, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia, dan hubungan Industrial. MSDM sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu

memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:59) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Sopiah dan Sangadji (2018:2) menyebutkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Tegar (2019:2) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal.

Berdasarkan uraian definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy), yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, sehingga dalam organisasi tersebut terjadi aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Susan (2019) meliputi:

##### 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasidan koordinasi dalam bagan organisasi.

Karena organsasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

### 3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

### 5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## **3. Kedisiplinan Kerja**

### **a. Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan

secara konstruktif mengalami kegagalan Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Hamali (2018:215) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Sinambela (2018:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi

organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Menurut Afandi (2018:11) pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Hasibuan (2019:193) mendefinisikan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2020:86) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

#### **b. Jenis-Jenis Kedisiplinan Kerja.**

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena seorang pemimpin harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Hamali (2018:216) jenis-jenis disiplin kerja terbagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut.

- 1) Disiplin Preventif, Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

- 2) Disiplin Korektif, Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.
- 3) Disiplin Progresif, Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Menurut Afandi (2018:18) jenis-jenis disiplin kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Disiplin Preventif, Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

- 2) Disiplin Korektif, Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
- 3) Disiplin Progresif, Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

Menurut Mangkunegara (2017:129) ada dua jenis-jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin Preventif, Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menegakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif, Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada

disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **c. Indikator Kedisiplinan Kerja**

Ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

#### 1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a) Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja

b) Absensi

#### 2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Ketelitian
- b) Perhitungan
- 3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a) Menaati peraturan dan pedoman kerja
- b) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a) Kepatuhan
- b) Kelancaran
- 5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a) Suasana harmonis
- b) Saling menghargai

#### **4. Komitmen Organisasi**

##### **a. Pengertian Komitmen Organisasi**

Dipahami bersama bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Dengan kata lain, alam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif. Tanpa ada komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak akan ada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Busro (2018:74) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap atasannya tidak dapat dibuat-buat atau dibungkus dengan kata seolah-olah, tetapi akan sangat tampak dengan sendirinya, siapa saja di antara karyawan yang loyal dan karyawan yang tidak loyal dilihat dari keseriusan dalam bekerja, dan kinerja yang dihasilkan.

Komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada sebagian besar organisasi yang tingkat stresnya tinggi, akan berakibat pada rendahnya kepuasan dan rendahnya

produktivitas kerja serta rendahnya komitmen organisasi. Sebaliknya, pada organisasi yang tingkat komunikasi interpersonal nya tinggi, akan meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini berarti komitmen dapat meningkatkan kinerja organisasi, dan sebaliknya. Semakin rendah komitmen anggota organisasi semakin rendah pula kinerja anggota organisasi tersebut.

Menurut Yateno (2020:234), terdapat banyak definisi tentang komitmen organisasional, tetapi banyak yang sepakat bahwa komitmen organisasional dapat mencerminkan suatu “multidimensional psychological attachment” dari individu kepada organisasi. Komitmen organisasional mempunyai dua dimensi dasar antara lain sebagai berikut:

- 1) Komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis untuk mengkoneksikan hubungan karyawan dengan organisasi
- 2) Mempunyai implikasi keputusan-keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi.

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang merekrut dan merasa bahwa ia sedang bekerja bagi dirinya sendiri dan bukan orang lain. Komitmen organisasional sebagai suatu sikap mencerminkan

keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dan keinginan untuk berusaha keras sesuai tujuan organisasi. (Yateno, 2020:235).

Menurut Sutrisno (2018:203) komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi usia, masa jabatan dalam organisasi, dan disposisi individu seperti afektif positif atau negatif, dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan supervisor.

Dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya.

Triatna (2016:120), mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai suatu kadar kesetiaan anggota/karyawan/pegawai terhadap organisasi atau perusahaannya yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Ada dua pandangan terhadap komitmen, yaitu:

- 1) Tradisional: Komitmen sebagai kondisi sepihak, di mana organisasi mengupayakan/ mengharapkan kesetiaan dan pengabdian dari anggota.

- 2) Modern: Komitmen merupakan kebutuhan timbal balik antara organisasi dan anggota.

Komitmen organisasi sering dimaknai sebagai: 1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; 2) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi; 3) kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Yusuf dan Darman (2017:21) komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Berdasarkan uraian definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

#### **b. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Semakin tinggi komitmen anggota organisasi maka semakin tinggi kinerja organisasi dan sebaliknya. Menurut Busro (2018:80) terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komponen Afektif, merujuk pada keterkaitan emosi karyawan, identifikasi dengan lainnya, dan keterlibatan dalam pekerjaan, dan pengorganisasian

- 2) Komponen Kontinyu, merujuk pada perasaan pekerja pada kerugian pekerja bila keluar meninggalkan organisasi.
- 3) Komponen Normatif, merujuk pada perasaan pekerja pada kewajiban (obligation) untuk tetap tinggal (remain) dalam organisasi.

Menurut Yateno (2020:241) komponen komitmen organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosional seseorang dengan organisasi, merasa dirinya identik atau bagian dari organisasi dan ingin selalu terlibat dengan organisasi serta merasa senang menjadi anggota organisasi. Seseorang yang mempunyai komitmen afektif terhadap organisasi adalah orang yang mempunyai keterikatan dengan organisasi dengan kemauannya sendiri. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, mereka bekerja dalam organisasi karena menginginkannya serta memiliki motivasi intrinsik untuk berkinerja terbaik.

- 2) Komitmen Kontinuans

Komitmen kontinuans merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan atas manfaat yang telah diberikan oleh organisasi dan biaya yang akan ditanggung jika akan meninggalkan organisasi. Seseorang memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan yang berkembang adalah motivasi ekstrinsik.

- 3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada perasaan memiliki kewajiban moral atau tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat untuk terus bekerja dengan organisasi karena mereka merasa seharusnya dan motivasi yang dimiliki karyawan yang memiliki komitmen normatif adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Menurut Yusuf dan Darman (2017:29) menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), mengarah pada the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), berkaitan dengan an awareness of the costs associated with leaving the organization.

- 2) Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan

organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (normative commitment), merefleksikan a feeling of obligation to continue employment. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (ought to) bertahan dalam organisasi. Triatna (2016:121), mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Komitmen afektif adalah suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan menginginkan untuk mempertahankan dirinya dalam organisasi, peduli terhadap organisasi, dan berkeinginan untuk mencurahkan usahanya atas nama organisasi.

2. Komitmen Continuance merupakan suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan mempercayai bahwa dia harus mempertahankan dirinya dalam organisasi dikarenakan waktu, pengeluaran, dan usaha yang telah dia lakukan dalam organisasi atau kesulitan untuk mencari pekerjaan lain.

3. Komitmen normatif adalah suatu kadar/level/tingkat di mana karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Wibowo (2016:432) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional yaitu:

1) *Affective Commitment* yaitu mencerminkan keterkaitan emosional pekerja dalam keterlibatannya di suatu organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) *Continuance Commitment* yaitu mencerminkan kepedulian terhadap biaya apabila meninggalkan organisasi.

3) *Normative Commitment* yaitu mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

### **c. Indikator Komitmen Organisasi**

Busro (2018:86) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
  - a) Identifikasi dengan organisasi; dan
  - b) Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi.
- 2) *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
  - a) Loyalitas dalam organisasi; dan
  - b) Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
- 3) *Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
  - a) Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan: dan

- b) Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

## **5. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Konsep kepemimpinan secara umum sering dipersamakan dengan manajemen. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyanggah jabatan manajer.

Menurut Afandi (2018:103) kepemimpinan yang sesungguhnya dapat dijelaskan dengan banyak cara. Berikut ini adalah beberapa definisinya:

- 1) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.
- 2) Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.
- 3) Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif.

- 4) Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.
- 5) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Kepemimpinan sebenarnya dapat berlangsung dimana saja, karena kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Berdasarkan definisi kepemimpinan yang berbeda terkandung kesamaan arti yang bersifat umum.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:82) menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan intisari manajemen. Leader adalah orangnya, sedangkan Leadership adalah gaya atau style seorang manajer untuk mengarahkan, mengkoordinasikan, dan membina para bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja produktif mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan juga berarti:

- 1) Seni mempengaruhi sikap dan mengarahkan pendapat orang dengan dasar kepatuhan, kepercayaan, hormat dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 2) Orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas dalam mencapai tujuan bersama.
- 3) Kekuasaan yang melibatkan hubungan dengan orang lain.
- 4) Pemberi kemudahan yang membantu melancarkan pencapaian tujuan.

Menurut Sule dan Priansa (2018:3) kepemimpinan merupakan upaya untuk memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan

dengan cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, atau tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting untuk memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara pekerja agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Triatna (2016:166) menyatakan kepemimpinan secara umum sebagai suatu proses memengaruhi atau membujuk (inducing) orang lain menuju pencapaian sasaran atau tujuan bersama. Definisi ini mencakup tiga elemen berikut.

- 1) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (relation concept). Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain (para pengikut). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada kepemimpinan. Tersirat dalam definisi ini adalah premis bahwa para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan memiliki relasi dengan para pengikut mereka.
- 2) Kepemimpinan merupakan suatu proses Agar bisa memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu, kepemimpinan lebih dari sekadar menduduki suatu otoritas, kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong proses kepemimpinan, tetapi sekadar menduduki posisi itu tidak menandai seseorang untuk menjadi pemimpin.
- 3) Kepemimpinan harus membujuk orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin memengaruhi pengikutnya melalui berbagai cara, seperti

menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan visi. Mencermati kekuasaan yang dimiliki seseorang di dalam organisasi, kekuasaan dapat mengarahkan perilaku dan interaksi manusia di dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan selalu melibatkan unsur pemimpin, pengikut, dan konteks. Ketiadaan salah satu dari ketiga unsur tersebut akan menghilangkan esensi pemimpin itu sendiri. Pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya.

Busro (2018:218) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

Dari berbagai uraian definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Atau, kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni atau proses memengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa ada rasa terpaksa untuk meraih tujuan kelompok.

### **b. Gaya Kepemimpinan**

Ada benarnya bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap perubahan, apakah itu perubahan biasa atau luar biasa sesuai dengan wilayahnya, tentu setiap pemimpin mengharapkan terjadinya perubahan luar biasa yang berarti bagi kemajuan organisasi. Namun demikian, setiap melakukan perubahan atau kebijakan strategis di organisasi, perlu kehati-hatian, sebab perubahan itu berimplikasi jangka panjang dan sulit untuk dikembalikan. Tanpa disadari bahwa perubahan yang terjadi mengikuti gaya kepemimpinan seseorang. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang beragam. Menurut Lubis et al., (2018:129) ada lima gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) **Kepemimpinan Transformasional (Transformasional Leadership Theory)**  
Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi.
- 2) **Kepemimpinan Transaksional**, Inti model kepemimpinan transaksional ini adalah berusaha menjelaskan hubungan antara pemimpin dan pengikut,

berupa proses transaksi, jika pengikut melakukan sesuatu sesuai sasaran, mereka akan dihargai, tetapi jika pengikut melakukan sesuatu yang salah, mereka akan mendapatkan sanksi.

- 3) **Kepemimpinan Partisipatif**, Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang banyak melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan strategis, serta memberikan perhatian besar terhadap bawahannya, sehingga pemimpin dengan gaya ini cenderung sangat dekat dan dicintai bawahannya.
- 4) **Kepemimpinan Visioner**, Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja sama sinergistik di antara sesama anggota perusahaan maupun dengan pihak lain, dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja sama tersebut.
- 5) **Kepemimpinan Otokratis**, Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya sangat menentang argumentasi, menunjukkan perilaku dominan, dan bergantung pada kekuasaan formalnya. Kepemimpinan ini tidak menghendaki musyawarah. Setiap perbedaan pendapat diartikan sebagai perlawanan atau pelanggaran disiplin terhadap perintah. Gaya kepemimpinan ini menjadikan dirinya pusat kebijakan, dan sistem tidak bekerja dengan semestinya, akibatnya para bawahan bersifat pasif, bekerja hanya didasarkan perintah dan petunjuk, tidak berani mengambil inisiatif, saling mencurigai dan cemas, ketertekanan dan prustasi bawahan dipersepsikan sebagai ketidaksiapan mengikut perubahan dalam arti yang sempit, ini bertentangan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu

memberdayakan kemampuan bawahannya untuk tujuan dan kemajuan perusahaan.

### **c. Indikator Kepemimpinan**

Seorang pemimpin harus memiliki indikator-indikator dalam proses kepemimpinannya, hal ini sangat penting agar target organisasi dapat terukur dengan jelas. Indikator-indikator kepemimpinan menurut Delti (2015:497) adalah sebagai berikut.

- 1) Kemampuan analitis: kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, mantap dan menjadi prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan analitis dengan kata lain kemampuan analitis harus tercermin pada kemampuan diagnostic yang tepat sehingga keputusan yang diambil tepat untuk menyelesaikan permasalahan
- 2) Keterampilan berkomunikasi: memberikan perintah, petunjuk pedoman, dan nasihat. Komunikasi yang baik harus dimiliki oleh pemimpin sangatlah penting karena berkaitan dengan tugasnya mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Keberanian: semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya. Keberanian haruslah menjadi bagian dari gaya hidup dan pola kerja seorang pemimpin, pemimpin yang

berani tidak akan membiarkan kesulitan apapun menahan atau menghalangi niat, untuk bertindak dan melakukan sesuai misi dan keyakinan.

- 4) Kemampuan mendengar: sifat pemimpin dalam mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya. Selain pandai berkomunikasi pemimpin juga harus memiliki kemampuan mendengar, sifat pemimpin yang selalu mau mendengar pendapat atau saran dari orang lain termasuk bawahan akan dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh bawahan (dalam hal ini guru dan karyawan), karena mereka merasa dihargai dan didengarkan, selain itu pemimpin yang memiliki kemampuan mendengar akan sangat dihargai oleh bawahannya.
- 5) Ketegasan: Menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin. Ketegasan juga sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sebab agar bawahan tidak semena-mena dan tugas yang diberikan akan selesai tepat waktu. Pemimpin yang memiliki sifat tegas akan membuat bawahan akan disiplin dalam setiap penyelesaian tugasnya.

## **6. Akuntabilitas**

### **a. Pengertian Akuntabilitas**

Akuntabilitas merujuk kepada pertanggungjawaban seseorang kepada pihak yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban. Seperti yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Febriani et al., (2019) bahwa “Akuntabilitas

dapat dinyatakan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Adanya pertanggungjawaban tersebut merupakan bentuk transparansi kegiatan yang dilakukan maupun segala kebijakan yang dilaksanakan. Akuntabilitas tidak hanya sebatas mempertanggungjawabkan hasil secara tulisan melalui laporan secara periodik, namun pelaksanaannya secara nyata. Akuntabilitas merupakan wujud tanggungjawab penerima amanah kepada pemberi amanah. Dalam sistem pemerintahan, khususnya dalam kaitan dengan publik akuntabilitas merujuk kepada bentuk tanggungjawab pemerintah kepada masyarakat. pelaksanaan aktivitas pemerintahan maupun pengambilan keputusan perlu memperhatikan hak-hak publik sebagai pemberi amanah.

Secara harfiah akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban. Menurut Mardiasmo (2018:27) akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Mahsun (2014:83) mendefinisikan akuntabilitas menjadi dua, yaitu definisi secara sempit dan definisi secara luas. Secara sempit akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban yang mengacu kepada siapa organisasi bertanggung jawab dan untuk apa organisasi bertanggung jawab. Dalam arti luas akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agen) untuk memberikan

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

Mardisar dan Sari dalam Adhivinna dan Alfi (2021:28) mendeskripsikan akuntabilitas serupa dengan sistem pertanggungjawaban atas segala kegiatan dan ketetapan yang dicapai lingkungannya dengan mengutamakan keterbukaan (transparansi) dalam menyajikan gagasan, arahan, penilaian maupun alasan terhadap koreksi kondisi kinerja agar lebih baik lagi. Prinsip akuntabilitas mengharuskan 2 perihal, yaitu kecakapan dalam menanggapi (answerability) dan consequences (akibat) dari jawaban yang diberikan. Answerability bersangkutan dengan desakan kepada perangkat guna menanggapi secara berkala setiap persoalan yang bersangkutan dengan sumber daya yang digunakan dan hal yang sudah dijangkau dengan memanfaatkan sumber daya tersebut, sedangkan consequences merupakan konsekuensi jawaban dari perangkat itu sendiri

Akuntabilitas adalah bentuk tata kelola yang berkaitan dengan pertanggung jawaban mengenai keputusan pimpinan dan kinerja yang telah diperoleh, berdasarkan dari wewenang yang telah diberikan untuk bertanggung jawab dalam mengatur segala pengelolaan di dalam organisasi. Prinsip akuntabilitas dapat ditetapkan untuk memberikan pengendalian yang berpengaruh berdasarkan pemisahan kekuasaan pemegang saham, direktur, serta komisaris. Akuntabilitas memiliki prinsip yang telah dibagi menjadi dua yaitu daya tanggap dan konsekuensi. (Halim, 2016).

## **b. Jenis-Jenis Akuntabilitas**

Menurut Syahrudin Rasul dalam Faisol (2017:9) jenis-jenis akuntabilitas ada lima yaitu :

1) Akuntabilitas hukum dan kejujuran (accountability for probity and legality)

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi, dan kolusi. Akuntabilitas hukum menjamin ditegakkannya supremasi hukum, sedangkan akuntabilitas kejujuran menjamin adanya praktek organisasi yang sehat.

2) Akuntabilitas manajerial

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

3) Akuntabilitas program

Akuntabilitas program juga berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai dengan pelaksanaan program

4) Akuntabilitas kebijakan

Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggung jawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

#### 5) Akuntabilitas financial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggung jawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas financial ini sangat penting karna menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja financial organisasi kepada pihak luar.

#### **c. Indikator Akuntabilitas**

Akuntabilitas adalah prinsip dasar bagi organisasi yang berlaku pada setiap level/unit organisasi sebagai suatu kewajiban jabatan dalam memberikan pertanggungjawaban laporan kegiatan kepada atasannya. Dalam beberapa hal, akuntabilitas sering diartikan berbeda-beda. Adanya norma yang bersifat informal tentang perilaku yang menjadi kebiasaan dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi atau bahkan mempengaruhi aturan formal yang berlaku.

Adapun indikator Akuntabilitas menurut Setyaningrum (2017) adalah :

- 1) Proses pembuatan sebuah keputusan yang dibuat secara tertulis, tersedia bagi warga yang membutuhkan, dengan setiap keputusan yang diambil

sudah memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, dan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar.

- 2) Akurasi dan kelengkapan informasi yang berhubungan dengan cara-cara mencapai sasaran suatu program.
- 3) Kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil dan dikomunikasikan. Penyebarluasan informasi mengenai suatu keputusan melalui media masa akses publik pada informasi atas suatu keputusan setelah keputusan dibuat dan mekanisme
- 4) Sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.

## **7. Prestasi Kerja**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharap-kan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi pegawai tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah penilaian prestasi

kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri.

Sutrisno (2020:150) mendefinisikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Job performance adalah "successful role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan level of performance.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:212) prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku para karyawan yang spesifik yaitu:

- 1) Quantity of work, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- 2) Quality of work, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- 3) Job knowledge, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 4) Creativeness, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Cooperation, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
- 6) Dependability, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian
- 7) Initiative, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Personal qualities, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Menurut Tegar (2019:70) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, (1) kemampuan dan minat seorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, (3) tingkat motivasi pekerja. Penilaian prestasi kerja adalah sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang.

Produktivitas kerja yang dimiliki perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisik terpenuhi melalui keterlibatan dalam proses produksi

pada perusahaan yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi karyawan yang bersifat monodualistis karena manusia tersusun dari dua unsur yakni jasmani dan rohani. Ada beberapa faktor/persyaratan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu: keterampilan, kesediaan pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab, pendidikan, tingkat penghasilan, sikap etika kerja, dan teknologi.

Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2019:89) adalah sebagai berikut.

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

Menurut Ansory dan Indasari (2018:225) penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Perbaikan Prestasi Kerja, Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.
- 2) Penyesuaian Kompensasi, Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan-Keputusan Penempatan, Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu
- 4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan, Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karier, Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing, Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

- 7) Ketidak-akuratan Informasional, Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen- komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan- keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.
- 8) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan, Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan Kerja yang Adil, Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan-tantangan Eksternal, Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

### **c. Indikator Prestasi Kerja**

Untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Berikut indikator prestasi kerja yang dikemukakan oleh Hartatik (2014:130), berikut ini indikator dari prestasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Prestasi, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari deskripsi pekerjaan.

- 2) Kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- 3) Kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.
- 4) Kerja sama, penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun di luar pekerjaan.
- 5) Tanggung jawab, penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan.

Unsur prestasi karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah atau jurnal penelitian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Analisis Data</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Frans Eka Putra Harefa dan Darna Sitanggang (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar	- Komitmen - organisasional - Disiplin kerja - Prestasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 4.182 + 0.420 (X1) + 0.615 (X2) + e$ . Artinya komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. Berdasarkan uji T hitung untuk variabel komitmen organisasional dan variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan



				signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. Berdasarkan uji F, variabel komitmen organisasional dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB),
Jouita Victoria Pattynama, Christoffe, Kojodan Agusta L. Repi (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara	- Motivasi kerja - Disiplin kerja - Kepemimpinan - Prestasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan disiplin kerja dan memberikan motivasi terhadap para karyawannya agar prestasi kerja karyawannya dapat meningkat.

Radiyahanto (2018)	Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Antara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akuntabilitas</li> <li>- Transparansi</li> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- Prestasi kerja</li> </ul>	Analisis jalur	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>(1) Akuntabilitas dan transparansi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, (2) Akuntabilitas dan transparansi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (3) Akuntabilitas dan transparansi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Prestasi Kerja, (4) Prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
Gabriel Hasudungan Simamora, Kristanty Nadapdap, dan Tiur rajagukguk (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin kerja</li> <li>- Penilaian kinerja</li> <li>- Prestasi kerja</li> </ul>	Analisis regresi linier berganda	<p>Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pada uji t bahwa hipotesis alternatif diterima karena disiplin kerja dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pada uji F bahwa disiplin kerja dan penilaian kinerja secara</p>

				bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena memiliki F hitung lebih besar dari F tabel yaitu sebesar $191,152 > 3,092$ . Dan memiliki tingkat signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,857. Hal ini berarti bahwa 85,7% variasi nilai prestasi kerja dapat dijelaskan oleh peran dari variasi nilai disiplin kerja dan penilaian kinerja. Sementara 14,3% dipengaruhi oleh kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.
Jihan Suci Lestari, Umi Farida, dan Siti Chamidah(2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan	- Kepemimpinan - Kedisiplinan - Lingkungan kerja Prestasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif (0,427) dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan, (2) Disiplin berpengaruh

				positif (0,312) dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif (0,250) dan signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan
Sastra Tamami dan Hari Mulia (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam	- Disiplin kerja - Komitmen organisasi - Kompensasi - Prestasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (2) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (3) kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (4) hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

				karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam.
I Wayan Bimbim dan Putu Sri Hartati(2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Perikanan Kabupaten Gianyar	- Komitmen organisasi - Pelatihan Prestasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Perikanan Kabupaten Gianyar secara parsial dan simultan.

Sumber : Hasil Penelitian Terdahulu



### **C. Kerangka Pikir**

Untuk lebih memperjelas hubungan dari suatu variabel penelitian maka dikemukakan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang dapat diuraikan satu persatu dibawah ini :

#### 1) Pengaruh Kedisiplinan terhadap prestasi kerja

Menurut Hasibuan (2019 :212) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin berkaitan dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Syadam “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong pada karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja. Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier atau prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang

diberikannya dengan baik dan tepat waktu.

Menurut penelitian Margaret Hadumaris (2014), disiplin kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan AKB BUMIPUTERA 1912. Pembahasan hasil penelitian secara simultan berdasarkan hasil penelitian ini, alternatif pertama dapat diketahui bahwa variabel sikap (X) memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### 2) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap prestasi kerja

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada umumnya merasa bahwa apabila mereka melakukan pekerjaannya dengan maksimal, maka ia akan mendapatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja secara emosional. Prestasi kerja dan kepuasan kerja yang dicapai merupakan aset yang berharga bagi dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki komitmen dalam pekerjaannya tentu akan memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen Organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut (Sopiah, 2014)

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Purwanti dan Rasmini (2015), dan Sulijaya dan Bangun (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja.

### 3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap prestasi kerja

Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Seorang

pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja ke arah pencapaian tujuan.

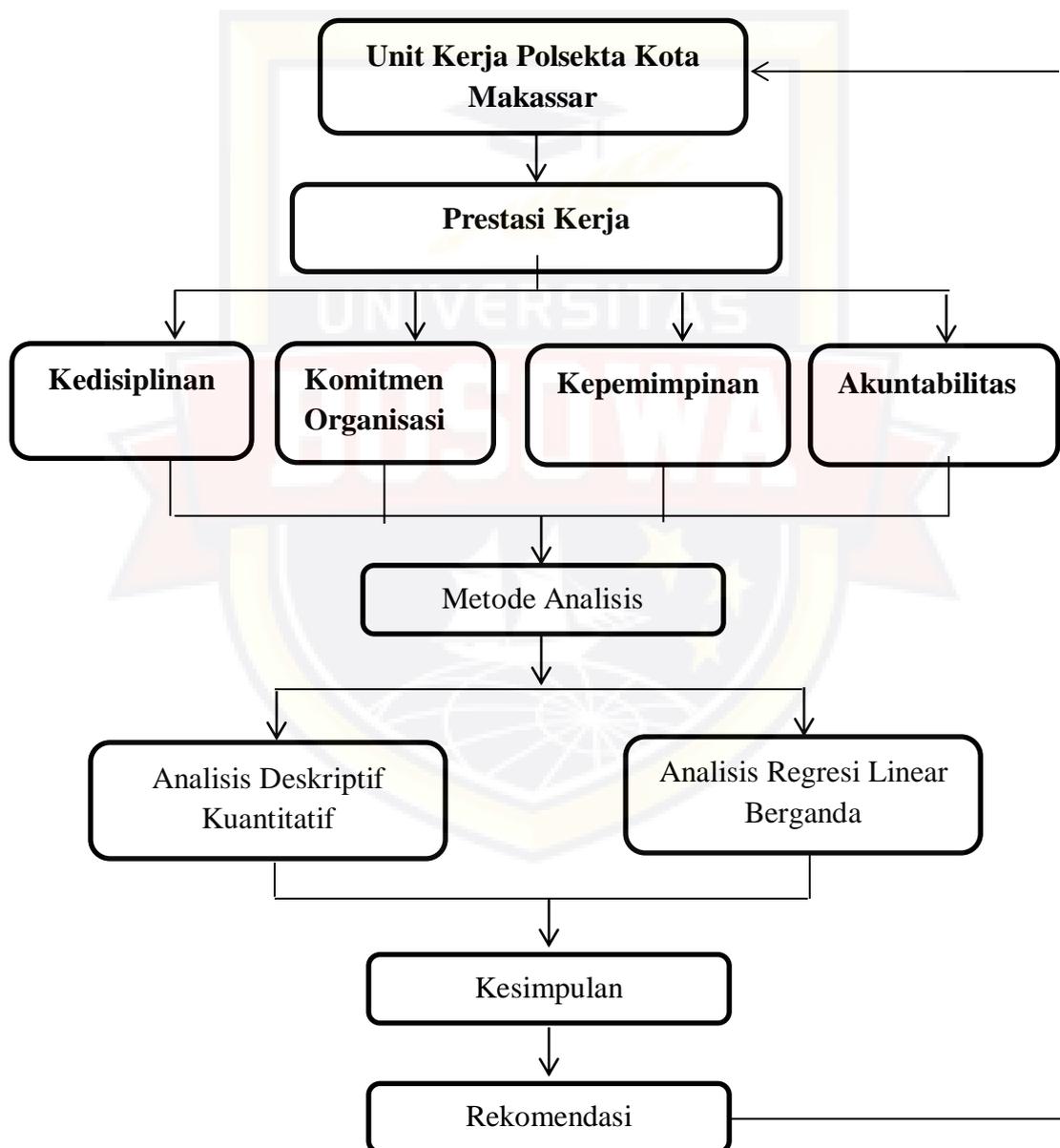
Kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja atau prestasi pegawai (Suwatno dan Priansa, 2019:139), dimana pemimpin dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, dan akan menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik

#### 4) Pengaruh Akuntabilitas terhadap prestasi kerja

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Menurut Febriani et al., (2019) bahwa akuntabilitas dapat dinyatakan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Adanya pertanggungjawaban tersebut merupakan

bentuk transparansi kegiatan yang dilakukan maupun segala kebijakan yang dilaksanakan. Hasil penelitian Radiyanto (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara akuntabilitas terhadap peningkatan prestasi kerja.

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Hikmawati 2017:50)

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi peneliti tentang apa yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Unit Kerja Anggota Kepolisian Kota Makassar
- H2 : Diduga Bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Unit Kerja Anggota Kepolisian Kota Makassar
- H3 : Diduga Bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Unit Kerja Anggota Kepolisian Kota Makassar
- H4: Diduga Bahwa Akuntabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Unit Kerja Anggota Kepolisian Kota Makassar

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:11) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menganalisis variabel independen (X) yang terdiri dari satu variabel kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja anggota kepolisian, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan komputersasi program SPSS Versi 23 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

##### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Polsekta Kota Makassar yang berlokasi di Jalan Kerung-Kerung No. 67. Sedangkan waktu penelitian adalah kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus tahun 2023.

## **C. Populasi dan Sampel.**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah anggota kepolisian pada Unit Kerja Sekta Makassar yang berjumlah 64 orang anggota

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik selurus atau sampling jenuh. Sugiyono (2018:84) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 64 orang.

## **D. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2011: 97). Dasar

pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah:

1. Jika  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $> r$  tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung negatif serta  $r$  hitung  $< r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid

## **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Asra (2015 :143). Menurut Sujarweni (2014: 197), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha  $>0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach Alpha  $<0,60$  maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten.

## **E. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018: 59) “Variabel adalah suatu kualitas (qualities) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya”. Menurut Sugiyono (2018: 59) macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi :

### 1. Variabel bebas ( *Independent Variabel* )

Sugiyono (2018:39) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ), dan Akuntabilitas ( $X_4$ )

### 2. Variabel Terikat ( *Dependent Variabel* )

Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

## F. Jenis dan Sumber Data.

### 1. Jenis Data

#### a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya.

#### b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan *kualitas* dari suatu objek atau fenomena.

## 2. Sumber Data

### a. Data primer

Data primer yaitu data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang dimana langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya . Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah Anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Kota Makassar

### b. Data sekunder

Data skunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

## G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Studi Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

### 2. Studi Lapangan (*file research*)

Studi Lapangan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung

ditempat atau lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

**a. Observasi (Pengamatan)**

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.

**b. Wawancara (*interview*)**

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

**c. Angket ( Kuesioner)**

Angket adalah metode pengumpulan data dimana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner lebih dari sekedar metode pengumpulan data. Efektif bila peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden.

**H. Metode Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Sugiyoni (2018) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian kali ini karena menggunakan lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini akan menguji seberapa besar pengaruh Kedisiplinan, Komitmen organisasi, kepemimpinan dan Akuntabilitas terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian. Menurut Ghozali (2011) mengatakan bahwa berikut ini persamaan dari Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

X<sub>1</sub> : Kedisiplinan

X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi

X<sub>3</sub> : Kepemimpinan

X<sub>4</sub> : Akuntabilitas

a : Nilai konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Nilai koefisien regresi pada setiap variabel independen

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $< 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima begitupula sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $< 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2018 )

#### b. Uji Simultan ( Uji f )

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $< 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima begitupula sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan tingkat signifikanya ( $p-value$ )  $> 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2018).

### I. Definisi Operasional

Definisi operasional didasarkan pada kriteria yang dapat diobservasi dan yang dimaksud dengan definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan

### **1. Kedisiplinan**

Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai Menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator kedisiplinan dalam penelitian ini yaitu Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan Kerja, Etika Kerja sinambela.

### **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Adapun yang menjadi indikator Komitmen organisasi dalam Penelitian ini yaitu Affective Communication, Continuance commitment, Normativ, commitment

### **3. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu. Adapun yang menjadi indikator Kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu, kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, Keberanian, kemampuan mendengar, ketegasan delti.

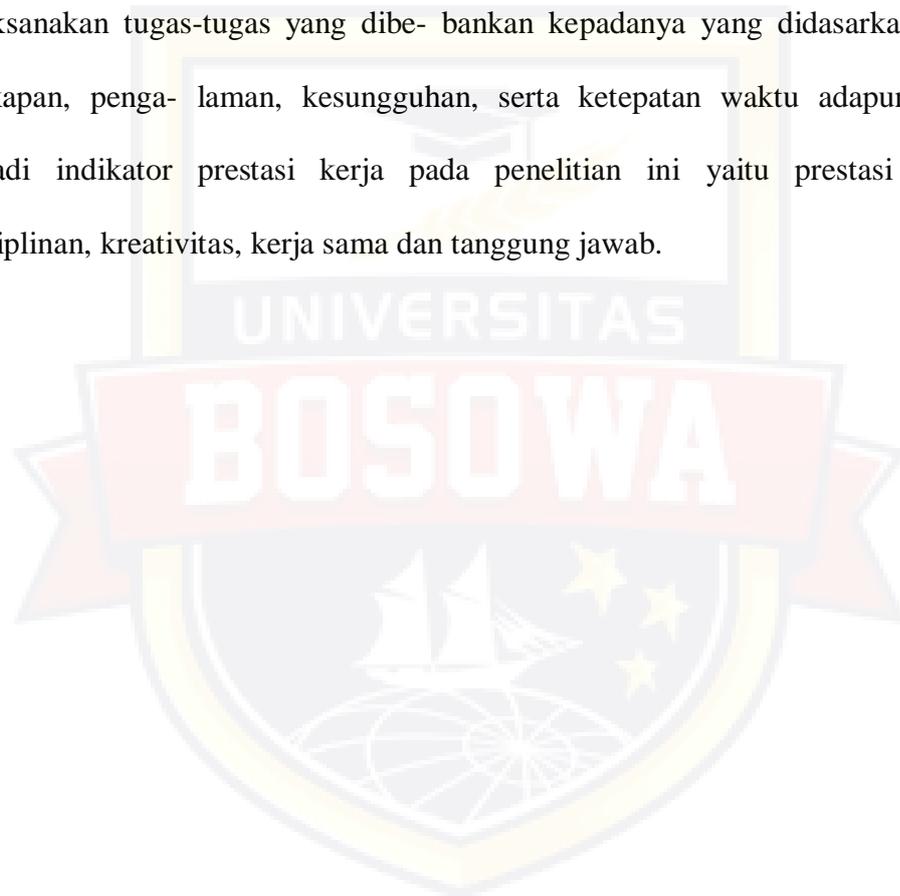
### **4. Akuntabilitas**

Akuntabilitas merupakan sistem pertanggungjawaban atas segala kegiatan dan ketetapan yang dicapai lingkungan-nya dengan mengutamakan keterbukaan (transparansi) dalam menyajikan gagasan, arahan, penilaian maupun alasan terhadap koreksi kondisi kinerja agar lebih baik lagi adapun yang menjadi indikator Akuntabilitas dalam Penelitian ini yaitu, proses pembuatan sebuah

keputusan secara tertulis, akurasi dan kelengkapan informasi, kejelasan dari sasaran kebijakan yang telah diambil, sistem informasi manajemen dan monitoring hasil.

### **5. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu adapun yang menjadi indikator prestasi kerja pada penelitian ini yaitu prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama dan tanggung jawab.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Polsekta Kota Makassar**

Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan adalah pelaksana tugas Kepolisian RI (Polri) di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan yang memiliki terpeliharanya keamanan dalam negeri. Hal itu meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Polsekta memiliki sejarah yang cukup panjang yang sejalan dengan sejarah Polri dan sejarah Republik Indonesia itu sendiri. Kendati demikian, terdapat fase-fase perjalanan sejarah yang sedikit berbeda dengan sejarah kepolisian secara nasional. Perjalanan itu dimulai dari zaman penjajahan belanda dengan lembaga dagangnya bernama Persatuan Perusahaan Hindia Timur (Vereenigde Oostindische

Compagnie/VOC) Di masa ini sudah dikenal adanya polisi, namun dasar terbentuknya kepolisian yang tertata dan terorganisir dimulai pada tahun 1814 yang didasari oleh terbitnya sebuah "Regulation" pada 11 februari 1814 dan peraturan tentang tata usaha dari kehakiman (Djustisi) pada pengadilan- pengadilan daerah di Jawa dan Tata-usaha Kepolisian yang menjadi dasar dari Indlash Regiment dan Regiment Op De Rechter Organisatie. Pada tahun 1911 dilakukan reorganisasi kepolisian yang jauh lebih baik. Namun baru pada tahun 1914 diadakan penambahan dan perubahan reorganisasi itu yang menjadi dasar susunan polisi kota. Reorganisasi awalnya diterapkan di Kota Jakarta, Semarang dan

Surabaya. Pada tahun 1914 inilah dibentuk Korps Polisi di Makassar dan beberapa kota lainnya. Setelah melewati masa kolonial belanda, sejarah kepolisian di Sulsel memasuki babak baru ketika pendudukan jepang berlangsung. Pada masa pendudukan jepang, Makassar menjadi pusat kepolisian regional yang wilayahnya meliputi Indonesia Timur atau disebut dengan wilayah Timur Besar.

Setelah proklamasi kemerdekaan RI, terjadi proses pembentukan negara bagian yang dimotori oleh Belanda, termasuk Sulsel yang masuk ke dalam wilayah Negara Indonesia Timur (NIT). Pada masa ini, kepolisian di Sulawesi tidak berada di bawah Perdana Menteri tetapi masih mempunyai susunan seperti pemerintahan Belanda, yaitu berada di bawah kementerian Dalam Negeri dan bagian dari Pamong Praja dan berpusat di Makassar. Namun NIT tidak berlangsung lama, sebab pada 1949 NIT menyatakan bergabung dengan Republik Indonesia Serikat (RIS), maka pada saat itu pula kepolisian NIT menjadi bagian RIS. Kantor Polisi provinsi langsung berada di bawah Djawatan Kepolisian Negara di Jakarta.

Lahirnya Undang-Undang kepolisian Pertama yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1961 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepolisian Negara, menandai secara resmi terwujudnya cita-cita sebagai polisi Nasional atau Kepolisian Negara yang merupakan satu kesatuan mulai dari tingkat pusat sampai ke tingkat daerah. Dengan pesatnya perkembangan kemajuan masyarakat seiring dengan merebaknya fenomena supremasi hukum, hak asasi manusia, globalisasi dan transparansi serta pelaksanaan tugas kepolisian yang lebih berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya menjadikan pelaksanaan tugas pokok.

Melihat kondisi ini, mendorong perbaikan fungsi Polsekta sebagai bagian integral dari fungsi Polri, upaya tersebut antara lain untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Tugas dan wewenang yang telah diberikan Polri kepada Polsekta merupakan syarat utama untuk menjadikan daerah ini dapat maju serta penduduknya makmur. Ini merupakan cita-cita bangsa secara umum karena keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan sebuah input agar pemerintah daerah dapat dengan mudah menentukan langkah menuju keberhasilan membangun daerahnya yang maju serta penduduknya yang makmur sebagai kontribusi pembangunan Nasional.

Pada tahun 1963 Kepolisian Propinsi Sulawesi berubah sebutan menjadi panglima Daerah Angkatan Kepolisian XIV Sulaelra. Yang di pimpin oleh Brigadir Jenderal Polisi dan Mayor Jenderal Polisi sampai tahun 1984 dengan membawahi 4 Polwil dan 30 Polres. Pada tahun 1998 Kepala Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan dan Tenggara (Sulselra) mengalami perubahan sebutan menjadi Kepala Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan (Sulsel) yang dipimpin oleh inspektur Jenderal Polisi dengan membawahi 3 Polwil dan 25 Polres.

Pada tahun 2005 Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan kembali mengalami perubahan menjadi Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan dan Barat yang dipimpin oleh Inspektur Jenderal Polisi dengan membawahi 3 Polwil dan 28 Polres. Pada tahun 2009 berdasarkan Keputusan Kapolri No Pol: KEP/15/XII/2009 tentang likuidasi Polwil Bone, Polwil Parepare, dan Polwiltabes menjadi Polres dan Polsekta sehingga Polda Sulselbar tidak membawahi Polwil.

Terbentuknya beberapa Polsekta di Kota Makassar dimaksudkan untuk menjaga

situasi keamanan dan ketertiban masyarakat adalah merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia baik sebagai individu maupun selaku bagian dari kelompok dalam kehidupan masyarakat umum, maka Polri yang merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat yang ditandai dengan terjaminnya keamanan, ketertiban dan tegaknya hukum serta terbinanya ketentraman dalam menangkal, mencegah dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum serta bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Pada umumnya kondisi kamtibmas di wilayah hukum Polsekta Makassar sampai saat ini relatif kondusif, walaupun masih ada beberapa penanganan masalah keamanan yang belum sesuai harapan masyarakat seperti potensi anarkisme serta tindak kekerasan masih dapat terjadi secara turbulensi dengan tidak mengenal waktu dan tempat, demikian juga dengan masih terjadinya berbagai jenis kejahatan dan bencana alam serta yang menjadi pokok perhatian Polri dalam penanganan permasalahan situasi kamtibmas tahun 2020.

Kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat sebagaimana tersebut diatas dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti perkembangan aspek kehidupan bermasyarakat dan pengaruh lingkungan internal maupun eksternal terhadap pelaksanaan tugas serta pengaruh global lainnya yang tidak dapat dihindari yang dapat mempengaruhi situasi keamanan dan sosial masyarakat lainnya.

Dinamika masyarakat Indonesia tidak terlepas dari pengaruh globalisasi serta

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ( IPTEK ) yang mendukung terjadinya perubahan baik langsung maupun tidak langsung terhadap berbagai aspek kehidupan berbangsa dan bernegara. Dampak dinamika tersebut selain meningkatkan kesejahteraan masyarakat juga menimbulkan berbagai bentuk ancaman dan gangguan seperti kejahatan konvensional dimensi baru, kejahatan trans nasional, kejahatan terhadap kekayaan Negara serta kejahatan yang berimplikasi kontijensi.

Makassar merupakan kota metropolitan dengan tingkat aktifitas masyarakat yang cukup tinggi dan kultur yang berbeda-beda timbulkan problema dan pemicu timbulnya gejolak sosial. Di samping itu, adanya kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah yang membias pada reaksi kelompok-kelompok masyarakat tertentu yang berdampak pada stabilitas kamtibmas.

## **2. Visi dan Misi Polsekta Kota Makassar**

### **a. Visi Polsekta Makassar**

Memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat di Wilayah Hukum Polsek Makassar dengan mewujudkan performance polisi yang terampil dan professional serta kuat dan dipercaya oleh masyarakat melalui kegiatan pengelolaan permasalahan dan pengelolaan Kepolisian yang terprogram dan sistematis, sehingga mewujudkan situasi wilayah hukum Polsek Makassar yang aman dan dinamis, bertekad membangun diri menjadi Sentra Pelayanan Masyarakat yang Profesional

**b. Misi Polsekta Makassar**

Pernyataan Misi Polsekta Makassar :

- 1) Memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat sehingga masyarakat terbebas dari gangguan fisik dan psikis.
- 2) Selalu melaksanakan perubahan-perubahan ke arah perbaikan dalam rangka menjawab tantangan sosial yang ada serta dalam rangka mewujudkan performance kesatuan yang kuat dalam melayani dan melindungi masyarakat.
- 3) Menekan gangguan Kamtibmas yang terjadi melalui kegiatan-kegiatan preemtif, preventif dan penegakan dibidang hukum yang terukur, professional dan proporsional serta menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia dalam rangka mengurangi tingkat keresahan masyarakat.
- 4) Mewujudkan wilayah hukum Polsek Makassar yang aman dan tertib melalui kegiatan pengelolaan keamanan dan ketertiban yang mengakomodir kepentingan pemerintah dan masyarakat pada umumnya dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga wilayah Kota Makassar menjadi Pintu Gerbang Indonesia Timur di mata dunia Internasional dan Regional,
- 5) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai masyarakat yang demokratis.
- 6) Menegakkan hukum secara cepat, professional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM menuju kepada adanya

kepastian hukum dan rasa keadilan.

- 7) Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Polri di lingkungan Polsek Makassar dan jajarannya sesuai professional dalam rangka Optimalisasi tugas dan tujuan Polsek Makassar.
- 8) Mengelola pelaksanaan tugas fungsi Kepolisian sehingga dapat mewujudkan citra Polri yang dapat dipercaya oleh masyarakat.
- 9) Mewujudkan model pengelolaan Kepolisian yang sistematis secara utuh, sinergi dan dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- 10) Melakukan upaya mendekatkan Polisi dan Masyarakat melalui aktifitas yang nyata mendatangi, berkomunikasi, saling berbagi informasi dan berupaya menyelesaikan permasalahan sejak dini dalam rangka pemolisian yang berbasis masyarakat.

#### **c. Tujuan Polsekta Makassar**

Sebagai bahan evaluasi Pimpinan guna memberikan langkah-langkah kebijaksanaan serta petunjuk lebih lanjut sekaligus tolak ukur kinerja untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan tugas pokok Polsek Makassar sesuai dengan sasaran dalam tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi Polri khususnya tentang pelaksanaan tugas Operasional Polsek Makassar.

#### **d. Struktur Organisasi Polsekta Makassar.**

Struktur organisasi merupakan sitem pengendali jalannya kegiatan terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada organisasi tersebut. Berikut ini dikemukakan Struktur organisasi Polsekta

Makassar yang dapat dilihat melalui gambar 1 berikut ini :



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Polsekta Makassar**

## B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berisikan mengenai karakteristik identitas responden, deskripsi persepsi responden atas variabel penelitian, uji instrumen penelitian, analisis regresi linear berganda serta pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan program SPSS release 23, untuk mengetahui keterkaitan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Namun sebelum itu akan diuraikan mengenai karakteristik identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang dapat memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian mengenai analisis kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas

terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar. Sehingga dalam pelaksanaan penelitian ini ditetapkan sebesar 64 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, dimana responden yang dijadikan sampel adalah anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar.

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka akan diuraikan karakteristik identitas responden yang dapat diklasifikasikan berdasarkan : umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pernikahan responden. Salah satu tujuan dengan menguraikan karakteristik identitas responden adalah untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

**a) Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

Karakteristik responden berdasarkan umur merupakan tingkatan umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga pengelompokan umur responden dapat dikelompokkan menjadi 5 kelompok. Pengklasifikasian umur responden dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Responden	
		Jumlah	Presentase %
1	< 25 Tahun	1	1,6 %
2	26-35 Tahun	2	3,1 %
3	36-45 Tahun	8	12,5 %
4	46-50 Tahun	21	32,8 %
5	50<	32	50 %
<b>Jumlah</b>		64	100 %

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Berdasarkan data tersebut di atas menunjukkan bahwa umur responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah umur antara 50 tahun ke atas yakni sebanyak 32 orang, kemudian umur responden antara 46-50 tahun yakni sebanyak 21 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar adalah berumur 40 - 55 tahun.

#### b) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan tingkat proporsi responden dengan jenis kelamin pria dan wanita. Untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Orang	Presentase %
1	Pria	63	98,4 %
2	Wanita	1	1,6 %
<b>Jumlah</b>		64	100 %

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Tabel 4.2 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden pria yakni sebanyak 63 orang, kemudian jenis kelamin wanita yakni sebanyak 1 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata anggota kepolisian pada Unit Kerja polsekta Makassar adalah berjenis kelamin pria.

### c) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis pendidikan terakhir responden sangat berpengaruh dalam menjalankan aktivitas kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Orang	Presentase %
1	SMA	46	71,88 %
2	S1	17	25,6 %
3	S2	-	-
4	S3	1	1,6 %
<b>Jumlah</b>		64	100 %

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Tabel 4.3 yakni karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dimana dari 64 responden yang dijadikan sampel, maka didominasi oleh responden yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir yakni Sarjana (S1) yakni sebanyak 17 orang, kemudian responden yang mempunyai tingkat pendidikan Doktor (S2) yakni sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar adalah memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA.

### d) Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan jangka waktu responden mengabdikan dirinya pada organisasi tempatnya bekerja, dimana masa kerja terhitung mulai dari awal bekerja hingga sampai saat ini masih menjalankan aktivitas kerja sehari-hari pada Polsekta Makassar yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	Masa Kerja	Responden	
		Orang	Presentase %
1	< 2 Tahun	2	3,1 %
2	3-5 Tahun	3	4,68 %
3	5-10 Tahun	2	3,1 %
4	.10 Tahun	57	89,1 %
<b>Jumlah</b>		64	100 %

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 4.4 yakni karakteristik responden menurut masa kerja, dimana terlihat bahwa sebagian besar masa kerja responden adalah diatas dari 10 tahun yakni sebanyak 57 orang, kemudian diikuti oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun yakni sebanyak 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar adalah sudah berpengalaman, alasannya karena setiap anggota memiliki masa kerja di atas dari 10 tahun.

**e) Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan**

Status responden dalam penelitian ini diklasifikasikan atas dua kategori yakni responden dengan berstatus menikah, belum menikah serta berstatus duda/janda. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

NO	Status Pernikahan	Responden	
		Orang	Presentase %
1	Menikah	63	98,4 %
2	Belum Menikah	1	41,5 %
3	Duda/Janda	-	-
<b>Jumlah</b>		64	100 %

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Dari tabel 4.5 terlihat bahwa status responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah berstatus menikah dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, kemudian responden yang berstatus belum menikah yakni sebanyak 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar adalah berstatus menikah atau sudah berkeluarga.

## 2. Analisis Indeks Jawaban Jawaban Responden atas Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, akuntabilitas serta prestasi kerja. Analisis ini menggunakan analisis indeks yang bertujuan untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing- masing variabel, yang akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rentang skor jawaban sebagai berikut :

- a) Tingkatan skor jawaban antara 1,00 – 1,79 dipersepsikan sangat tidak baik
- b) Tingkatan skor jawaban antara 1,80 – 2,59 dipersepsikan tidak baik
- c) Tingkatan skor jawaban antara 2,60 – 3,39 dipersepsikan cukup
- d) Tingkatan skor jawaban antara 3,40 – 4,19 dipersepsikan baik

e) Tingkatan skor jawaban antara 4,20 – 5,00 dipersepsikan sangat baik

#### a. Persepsi Responden atas Variabel Kedisiplinan Kerja

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan terhadap variabel kedisiplinan kerja (X1). Variabel kedisiplinan kerja terdiri dari lima indikator yang dielaborasi dari teori Sinambela (2018:356). Jawaban responden mengenai variabel kedisiplinan kerja, setelah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23, dimana hasil perhitungan dari persepsi responden atas kedisiplinan kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Indeks Jawaban Responden Mengenai Kedisiplinan Kerja**

Indikator	Skor					Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan	9 (9,4)	25 (26,0)	27 (28,1)	28 (29,2)	7 (7,3)	2,99
Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti agar terhindar dari kesalahan	3 (3,1)	19 (19,8)	40 (41,7)	26 (27,1)	8 (8,3)	3,18
Saya bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	-	9 (9,4)	49 (51,0)	33 (34,4)	5 (5,2)	3,35
Saya selalu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi	-	6 (6,3)	53 (55,2)	30 (31,3)	7 (7,3)	3,39
Saya harus memperhatikan etika dalam bekerja agar ter-cipta suasana harmonis dalam organisasi	-	5 (5,2)	48 (50,0)	32 (33,3)	11 (11,5)	3,51
Rata-rata indeks per variabel						3,28

Sumber : *Olahan Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel tersebut di atas yakni tanggapan responden mengenai kedisiplinan kerja maka diperoleh rata-rata indeks per variabel sebesar 3,28 dan apabila dilihat dari tingkatan skor jawaban maka berada dikisaran antara 2,60-3,39 yang berarti dipersepsikan cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar cukup baik khususnya dalam hal memperhatikan etika dalam bekerja agar tercipta suasana harmonis dalam organisasi, selalu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi serta bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.

#### **b. Persepsi Responden atas Variabel Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi (X2) terdiri dari 3 indikator penelitian yang diambil dari teori Busro (2018:86). dimana hasil selengkapnya dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Indeks Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi**

Indikator	Skor					Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	-	16 (16,7)	30 (31,3)	42 (43,8)	8 (8,3)	3,44
Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi ini	2 (2,1)	22 (22,9)	26 (27,1)	36 (37,5)	10 (10,4)	3,31
Saya menghabiskan sisa karir saya di organisasi	1 (1,0)	18 (18,8)	26 (27,1)	41 (42,7)	10 (10,4)	3,43
Rata-rata indeks per variabel						3,39

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Tabel 4.7 yakni indeks jawaban responden mengenai komitmen organisasi maka diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,39. Apabila dilihat dari tingkatan skor maka indeks ini berada pada kisaran antara 2,60-3,39 dan dipersepsikan cukup baik. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar memiliki komitmen organisasi yang tinggi, ditinjau dari rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, menghabiskan karir pada organisasi serta merasa berat jika meninggalkan organisasi ini.

### c. Persepsi Responden atas Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah gaya yang dimiliki oleh pimpinan yang merupakan proses mempengaruhi orang lain (bawahan) untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan diukur dengan menggunakan 5 indikator pernyataan yang dikutip dari teori Delti (2015:497). Adapun hasil persepsi responden mengenai variabel kepemimpinan yang diolah dengan program SPSS versi 23, hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Indeks Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan**

Indikator	Skor					Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Pimpinan di unit saya bekerja menganalisa masalah secara teliti	5 (5,2)	25 (26,0)	30 (31,3)	31 (32,3)	5 (5,2)	3,06
Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif	-	3 (3,1)	55 (57,3)	29 (30,2)	9 (9,4)	3,46
Pimpinan di tempat saya bekerja mempunyai ke-	5 (5,2)	25 (26,0)	30 (31,3)	28 (29,2)	8 (8,3)	3,09

beranian untuk merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga						
Pimpinan bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain	-	36 (37,5)	25 (26,0)	29 (30,2)	6 (6,3)	3,05
Pimpinan mampu bersikap tegas dalam menentukan keputusan yang kompleks di tempat saya bekerja	-	9 (9,4)	51 (53,1)	28 (29,2)	8 (8,3)	3,36
Rata-rata indeks per variabel						3,20

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Dari data mengenai indeks jawaban responden atas variabel kepemimpinan maka diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,20, dan apabila dilihat dari tingkatan skor maka indeks ini berada pada kisaran antara 2,60-3,39 dan dipersepsikan cukup baik. Hal ini dapat dilihat bahwa Pimpinan pada Unit Kerja Polsekta Makassar mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, Pimpinan mampu bersikap tegas dalam menentukan keputusan yang kompleks di tempat saya bekerja serta Pimpinan mempunyai keberanian untuk merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga.

#### **d. Persepsi Responden atas Variabel Akuntabilitas**

Akuntabilitas merupakan sistem pertanggungjawaban atas segala kegiatan dan ketetapan yang dicapai lingkungannya dengan mengutamakan keterbukaan (transparansi) dalam menyajikan gagasan, arahan, penilaian maupun alasan terhadap koreksi kondisi kinerja agar lebih baik lagi. Akuntabilitas diukur dengan menggunakan 4 item pernyataan yang dielaborasi dari teori Setyaningrum (2017).

Adapun persepsi responden atas variabel akuntabilitas dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Indeks Jawaban Responden Mengenai Akuntabilitas**

Indikator	Skor					Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Sasaran anggaran pada unit Polsekta Makassar disajikan secara terbuka dan tertulis sehingga mudah dipahami oleh masyarakat	-	13 (13,5)	40 (41,7)	34 (35,4)	9 (9,4)	3,41
Akurasi dan kelengkapan informasi sangat menunjang dalam penyusunan suatu program	-	1 (1,0)	51 (53,1)	34 (35,4)	10 (10,4)	3,55
Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua pihak melalui penyebaran informasi	-	12 (12,5)	40 (41,7)	36 (37,5)	8 (8,3)	3,42
Lakip digunakan sebagai bahan informasi manajemen dan senantiasa dilakukan <i>monitoring</i> atas hasil-hasil yang telah dicapai dan dipertanggungjawabkan kepada otoritas yang lebih tinggi (vertikal) dan kepada masyarakat luas (horizontal)	-	24 (25,0)	23 (24,0)	39 (40,6)	10 (10,4)	3,36
Rata-rata indeks per variabel						3,43

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel indeks jawaban responden atas variabel akuntabilitas maka diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,43, dan apabila dilihat dari tingkatan skor maka berada pada kisaran antara 3,40-4,19 dan dipersepsikan baik. Hal ini berarti bahwa Unit Kerja Polsekta Makassar memiliki akuntabilitas yang tinggi,

dilihat dari akurasi dan kelengkapan informasi sangat menunjang dalam penyusunan suatu program, kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua pihak melalui penyebarluasan informasi, serta sasaran anggaran pada unit KaPolsekta Makassar disajikan secara terbuka dan tertulis sehingga mudah dipahami oleh masyarakat.

#### e. Persepsi Responden atas Variabel Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta ketepatan waktu. Prestasi kerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 indikator yang dikutip dari teori Hartatik (2014:130). Adapun persepsi responden atas variabel prestasi kerja dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Indeks Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja**

Indikator	Skor					Mean
	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
Saya memiliki prestasi kerja di atas rata-rata pegawai lainnya	5 (5,2)	8 (8,3)	26 (27,1)	42 (43,8)	15 (15,6)	3,56
Setiap pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja	2 (2,1)	14 (14,6)	27 (28,1)	36 (37,5)	17 (17,7)	3,54
Saya mempunyai kreativitas yang tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari	-	23 (24,0)	23 (24,0)	31 (32,3)	19 (19,8)	3,48
Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim kerja	2 (2,1)	18 (18,8)	27 (28,1)	32 (33,3)	17 (17,7)	3,46
Rata-rata indeks per variabel						3,51

*Sumber : Olahan Data Primer, 2023*

Dari tabel 4.10 yakni indeks jawaban responden mengenai prestasi kerja maka diperoleh rata-rata indeks sebesar 3,51, dan apabila dilihat dari tingkatan skor jawaban responden maka berada pada kisaran antara 3,40-4,19 dan dipersepsikan baik. Hal ini berarti bahwa rata-rata anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar memiliki prestasi kerja yang tinggi, dilihat dari prestasi kerja yang dicapai oleh anggota baik kualitas dan kuantitas, tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, serta mempunyai kreativitas yang tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari.

### **3. Uji Instrumen Penelitian**

Sebelum dilakukan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka akan dilakukan uji instrumen penelitian guna menguji seberapa valid dan andalnya suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Cara yang dilakukan dalam analisis ini, adalah dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimasi*. Hal ini dikarenakan agar tidak terjadi koefisien item total yang *overestimasi* (estimasi nilai yang lebih tinggi dari yang sebenarnya). Atau dengan kata lain analisis ini menghitung korelasi tiap item dengan skor item yang akan dihitung.

Menurut Sugiyono (2018:143) bahwa bila harga korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Setelah dilakukan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23, maka akan dapat disajikan hasil uji validitas dari tiap item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan hasil uji atas kedisiplinan, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan akuntabilitas kerja yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel Laten	Indikator	<i>Corrected item total correlation</i>	$r_{\text{statistic}}$	Kesimpulan ( $r_{\text{korelasi}} > 0,30$ )
Kedisiplinan Kerja (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,743	0,30	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,759	0,30	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,784	0,30	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,625	0,30	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,631	0,30	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,568	0,30	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,612	0,30	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,563	0,30	Valid
Kepemimpinan (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,827	0,30	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,802	0,30	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,640	0,30	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,768	0,30	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,808	0,30	Valid
Akuntabilitas (X4)	X <sub>4.1</sub>	0,838	0,30	Valid
	X <sub>4.2</sub>	0,636	0,30	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0,745	0,30	Valid
	X <sub>4.4</sub>	0,785	0,30	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,664	0,30	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,633	0,30	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,677	0,30	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,572	0,30	Valid

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023*

Berdasarkan data pada tabel di atas, nampak bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap variabel untuk kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, epemimpinan,

akuntabilitas, dan prestasi kerja adalah valid, alasannya karena memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standar 0,30. Sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa semua item dalam instrumen penelitian sudah memenuhi persyaratan validitas serta dapat mengukur dengan tepat dan cermat.

#### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda.

Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik alpha cronbach's, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien kebutuhan sosial atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
Kedisiplinan kerja	5	0,869	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi	3	0,751	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	5	0,900	0,60	Reliabel
Akuntabilitas	4	0,882	0,60	Reliabel
Prestasi kerja	4	0,816	0,60	Reliabel

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023*

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada tabel di atas, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua

instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien kebutuhan sosial/alpha lebih besar dari 0,60. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2010) menunjukkan bahwa kebutuhan sosial/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan bantuan komputerisasi program SPSS 23 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov test*. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji *kolmogorov smirnov*  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka residual model regresi berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya uji normalitas dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Uji Normalitas Dengan *One Sample Kolmogorof Smirnov Test***

<i>Uji Kolmogorov-Smirnov Test</i>	<i>Unstandardized Coefficient</i>
<i>Nilai Kolmogorov smirnov test</i>	0,074
Sign	0,200

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023*

Berdasarkan hasil uji normalitas yang sebagaimana telah ditunjukkan pada tabel di atas dimana diperoleh nilai sign. sebesar 0,200, karena nilai sign. ( $0,200 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresikan sudah berdistribusi normal, dengan demikian asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

#### **b. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas yang biasa dilakukan adalah dengan analisis grafik, yang merupakan pedoman yang digunakan untuk menyimpulkan apakah adanya heterokedastisitas atau tidak. Namun pada penelitian ini uji heterokedastisitas dilakukan dengan cara statistik yakni dengan menggunakan metode glejser dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai standar berarti terbebas dari heterokedastisitas.

Hasil pengujian heterokedastisitas terlihat pada data dibawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser**

No.	Variabel Independen	Sign.	Keterangan
1.	Kedisiplinan Kerja	0,314	Tidak terjadi heterokedastisitas
2.	Komitmen Organisasi	0,684	Tidak terjadi heterokedastisitas
3.	Kepemimpinan	0,369	Tidak terjadi heterokedastisitas
4.	Akuntabilitas	0,133	Tidak terjadi heterokedastisitas

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023*

Tabel 4.14 yakni hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser, terlihat bahwa setiap variabel bebas (kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas) dalam penelitian ini tidak ada satupun yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen (nilai absolut residual). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan demikian bahwa model regresi telah lolos dari uji heteroskedastisitas.

### **c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( $VIF=1/tolerance$ ). Pada umumnya variabel yang memiliki  $VIF \geq 10$ , maka berpotensi mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lain (Ghozali, 2018:108). Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan melalui tabel 4.15 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kedisiplinan kerja	0,700	1,429	Tidak ada gejala multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,556	1,798	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kepemimpinan	0,897	1,114	Tidak ada gejala multikolinieritas
Akuntabilitas	0,592	1,689	Tidak ada gejala multikolinieritas

*Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2023*

Tabel 4.15 yakni hasil uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## 5. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui keterkaitan pengaruh variabel bebas dalam hal ini adalah kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta

Makassar. Untuk mengetahui keterkaitan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat apakah positif atau negatif maka dapat diolah dengan menggunakan sistem komputerisasi program SPSS release 23, yang hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized
	Coefficients		Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-0,014	0,383	
Kedisiplinan Kerja	0,255	0,104	0,215
Komitmen Organisasi	0,337	0,107	0,311
Kepemimpinan	0,180	0,081	0,172
Akuntabilitas	0,283	0,111	0,244

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Berdasarkan tabel analisis regresi linear berganda maka diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -0,014 + 0,215 + 0,311 + 0,172 + 0,172$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas maka diberikan penjelasan regresi sebagai berikut :

- 1) Konstanta ( $b_0$ ) sebesar -0,014 yang diartikan bahwa tanpa adanya kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas maka prestasi kerja anggota kepolisian konstan atau nyata sebesar - 0,014%.
- 2) Koefisien regresi ( $X_1$ ) kedisiplinan kerja sebesar 0,215 yang berarti bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja anggota

kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, dimana apabila kedisiplinan ditingkatkan maka prestasi kerja akan semakin meningkat sebesar 0,215%.

- 3) Koefisien regresi (X2) komitmen organisasi sebesar 0,311 yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, dimana apabila komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan semakin meningkat sebesar 0,311%.
- 4) Koefisien regresi (X3) kepemimpinan sebesar 0,172 yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, dimana apabila kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan semakin meningkat sebesar 0,172%.
- 5) Koefisien regresi (X4) akuntabilitas sebesar 0,244 yang berarti bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, dimana apabila akuntabilitas ditingkatkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat sebesar 0,244%.

Dari hasil persamaan regresi maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar adalah komitmen organisasi, alasannya karena komitmen organisasi memiliki nilai standardized coefficient (beta) yang terbesar

jika dibandingkan dengan variabel kedisiplinan kerja, kepemimpinan dan akuntabilitas.

## 6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dilakukan uji serempak (uji F), uji parsial (uji t) serta koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

### a. Hasil Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel yakni : kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar, yakni dengan cara membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar. Apabila nilai signifikan kurang atau lebih kecil dari nilai standar (0,05) berarti memberikan pengaruh secara signifikan. Hasil pengujian parsial dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Variabel Penelitian	Nilai Sign.	Nilai Standar	Keputusan
Kedisiplinan kerja	0,016	0,05	Signifikan
Komitmen organisasi	0,002	0,05	Signifikan
Kepemimpinan	0,029	0,05	Signifikan
Akuntabilitas	0,012	0,05	Signifikan

*Sumber : Data diolah SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka dapat diketahui bahwa :

- 1) Nilai signifikan variabel kedisiplinan kerja (X1) sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 ( $0,016 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar.
- 2) Nilai signifikan variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar.
- 3) Nilai signifikan variabel kepemimpinan (X3) sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar.
- 4) Nilai signifikan variabel akuntabilitas (X4) sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar.

#### **b. Hasil Uji f (Simultan)**

Uji serempak yaitu suatu analisis untuk menguji apakah kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar. Pengujian serempak dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan dengan nilai standar. Apabila nilai sig. lebih kecil atau kurang dari 0,05 berarti memberikan pengaruh secara serempak. Hasil

pengujian (uji f) dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Simultan (Uji f)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.630	4	8.408	23.462	.000 <sup>b</sup>
	Residual	32.610	61	.358		
	Total	66.240	63			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas , Kepemimpinan , Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS release 23, maka peneliti dapat merangkum hasil perhitungan uji F yaitu hubungan antara kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, dimana memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas berpengaruh secara serempak atau bersama-sama terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar.

### c. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar maka dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dan determinasi, namun sebelum dilakukan interpretasi korelasi antara kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas

terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian maka terlebih dahulu akan disajikan interval nilai koefisien korelasi dan determinasi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.19**  
**Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan**

Interval Korelasi	Kekuatan Hubungan
KK = 0	Tidak Ada
0,00 < KK < 0,20	Sangat rendah atau Lemah Sekali
0,20 < KK < 0,40	Rendah atau Lemah
0,40 < KK < 0,70	Cukup atau Sedang
0,70 < KK < 0,90	Tinggi atau Kuat
0,90 < KK < 1,00	Sangat Tinggi atau Kuat sekali

Sumber : Sugiyono (2018)

Berdasarkan tabel 4.19 yaitu interval nilai koefisien korelasi dan kekuatan hubungan, maka selanjutnya dapat disajikan analisis koefisien korelasi dan determinasi melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.508	.486	.59862

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas , Kepemimpinan , Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Lampiran SPSS 23

Berdasarkan tabel model summary maka diperoleh nilai R = 0,713 yang dapat diartikan bahwa kekuatan antara kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja berada pada kategori kuat, sebab berada pada kisaran  $0,70 < KK < 0,90$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa

kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap memiliki hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar, alasannya karena nilai R mendekati 1.

Kemudian untuk mengetahui kemampuan prosentase variabel terikat terhadap variabel bebas maka dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (lihat adjusted Rsquare) maka diperoleh nilai  $R^2 = 0,486$ , hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap dapat menjelaskan prestasi kerja anggota Kepolisian yaitu sebesar 48,6%, sedangkan sisanya sebesar 51,4% ( $100 - 48,60 \times 100$ ) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka selanjutnya diberikan pembahasan untuk menjelaskan hasil temuan yang diperoleh peneliti saat melakukan pengamatan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, dimana setelah dilakukan analisis data penelitian yang dilakukan maka akan disajikan pembahasan yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian**

Berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda maka diperoleh hasil temuan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Begitu pula dari hasil pengujian hipotesis maka diketahui bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar.

Hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh persepsi responden bahwa kedisiplinan kerja berada dalam kategori cukup baik, hal ini dapat dilihat dari pernyataan pertama bahwa saya harus memperhatikan etika dalam bekerja agar tercipta suasana harmonis dalam organisasi, selalu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan. Dimana dalam lingkup Polsekta Makassar tentunya memiliki sejumlah aturan, peraturan dan standar prosedur kerja yang harus ditaati oleh setiap anggota tanpa terkecuali. Kemudian selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti agar terhindar dari kesalahan, juga dipersepsikan baik karena dari hasil pengamatan bahwa tidak ada pekerjaan yang tertunda semua selesai tepat pada waktunya, sedangkan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan, ini masih perlu ditingkatkan karena sebagian pegawai tidak tepat waktu hadir pada jam kerja yang ditentukan.

Teori Hasibuan (2019:193) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini disebabkan karena dengan adanya disiplin yang baik akan tercermin pada tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Triana Melinda Sinaga (2020), Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi (2016) dan Lucki Rusjianto, Edy Supriyadi, dan Lies Putriana (2019), hasil temuan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga dapat

dikatakan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019) dan sejalan dengan penelitian Triana Melinda Sinaga (2020), Jouita Victoria Pattinama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi (2016) dan Lucki Rusjianto, Edy Supriyadi, dan Lies Putriana (2019).

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian**

Dari hasil penyebaran kuesioner terkait dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja anggota kepolisian maka diperoleh temuan-temuan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota kepolisian cukup baik. Hal ini dapat dilihat bahwa setiap anggota Kepolisian merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini, serta menghabiskan sisa karir saya di organisasi. Begitu pula dengan pernyataan bahwa saya merasa berat jika meninggalkan organisasi ini. Ini menunjukkan bahwa setiap anggota kepolisian mempunyai komitmen yang cukup tinggi, baik dilihat dari pekerjaan maupun komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif, selain itu dari hasil pengujian regresi maka dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar. Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota kepolisian maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja anggota Kepolisian.

Teori yang dikemukakan oleh Gibson (2017) bahwa komitmen merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasinya atau unit organisasi yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada umumnya merasa bahwa apabila mereka melakukan pekerjaannya dengan maksimal, maka ia akan mendapatkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Penelitian sebelumnya yakni Frans Eka Putra Harefa dan Darna Sitanggang (2020), Sastra Tamami dan Hari Mulia (2018) dan I Wayan Bimbim dan Putu Sri Hartati (2021), hasil temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah peneliti lakukan sejalan dengan teori Gibson (2017) dan sejalan dengan penelitian Frans Eka Putra Harefa dan Darna Sitanggang (2020), Sastra Tamami dan Hari Mulia (2018) dan I Wayan Bimbim dan Putu Sri Hartati (2021).

### **3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada setiap responden atau anggota kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar maka diperoleh hasil persepsi responden mengenai kepemimpinan cukup baik tinggi. Dimana dapat dilihat dari indikator Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif, ini dapat dilihat dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, serta anggota kepolisian dengan sesama anggota lainnya. Pimpinan mampu bersikap tegas dalam menentukan

keputusan yang kompleks di tempat saya bekerja, dimana keputusan tertinggi terletak pada pimpinan.

Kemudian Pimpinan di tempat saya bekerja mempunyai keberanian untuk merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga, dimana setiap peristiwa yang terjadi atau keluhan masyarakat maka selalu direspon dan ditindaklanjuti dengan cepat. Begitu pula bahwa Pimpinan di unit saya bekerja menganalisa masalah secara teliti, serta Pimpinan bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain, masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS versi 23 maka diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada pada Unit Kerja Polsekta Makassar maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja yang dicapai oleh anggota kepolisian. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2019:139) bahwa kepemimpinan sangat penting karena dengan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja atau prestasi pegawai, dimana pemimpin dapat menggerakkan orang/personil kearah tujuan yang dicita-citakan, dan akan menjadi panutan dan teladan bagi bawahannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yakni Musfawati (2019), Jihan Suci Lestari, Umi Farida, dan Siti

Chamidah (2019) serta Sastra Tamami dan Hari Mulia (2018), hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

#### **4. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian**

Dari hasil penyebaran kuesioner terkait dengan pengaruh akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota kepolisian maka diperoleh temuan-temuan bahwa akuntabilitas dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator pernyataan mengenai akurasi dan kelengkapan informasi sangat menunjang dalam penyusunan suatu program, alasannya karena setiap aktivitas pekerjaan yang berhubungan dengan penyusunan suatu program difasilitasi komputer, serta menggunakan jaringan LAN untuk memudahkan anggota lain dalam menyusun suatu program. Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua pihak melalui penyebarluasan informasi, alasannya karena dalam penanganan pekerjaan maka masing-masing unit kerja Polsekta Makassar harus mempertanggungjawabkan setiap sasaran anggaran sehingga semua pihak dapat mengerti sasaran anggaran tersebut.

Lakip digunakan sebagai bahan informasi manajemen dan senantiasa dilakukan monitoring atas hasil-hasil yang telah dicapai dan dipertanggungjawabkan kepada otoritas yang lebih tinggi (vertikal) dan kepada masyarakat luas (horizontal), serta sasaran anggaran pada unit Kapolsekta Makassar disajikan secara terbuka dan tertulis sehingga mudah dipahami oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil analisis bahwa akuntabilitas berpengaruh positif, selain itu dari hasil pengujian regresi maka dikatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar. Ini berarti bahwa semakin tinggi akuntabilitas maka akan mempengaruhi prestasi kerja anggota

Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Febriani et al., (2019) bahwa akuntabilitas dapat dinyatakan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Adanya pertanggungjawaban tersebut merupakan bentuk transparansi kegiatan yang dilakukan maupun segala kebijakan yang dilaksanakan. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu kunci bagi terwujudnya good governance dalam pengelolaan organisasi publik, jika siklus akuntansi sektor publik diakhiri dengan proses pertanggungjawaban publik, proses inilah yang menentukan penilaian keberhasilan sebuah organisasi publik dalam mencapai tujuan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radiyanto (2018) hasil temuan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil analisis pada penelitian ini yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, yang berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja anggota kepolisian dilihat dari perilaku anggota kepolisian dalam menaati peratira-pertauran yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan maka akan meningkatkan prestasi kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar, yang diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dilihat dari rasa bangga menjadi bagian dari anggota kepolisian Unit kerja polsekta Makassar maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja.
3. Dari hasil analisis kepemimpinan dengan prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Polsekta

Makassar, yang berarti semakin baik kepemimpinan dilihat dari sikap pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan aktif maka akan mempengaruhi prestasi kerja anggota kepolisian.

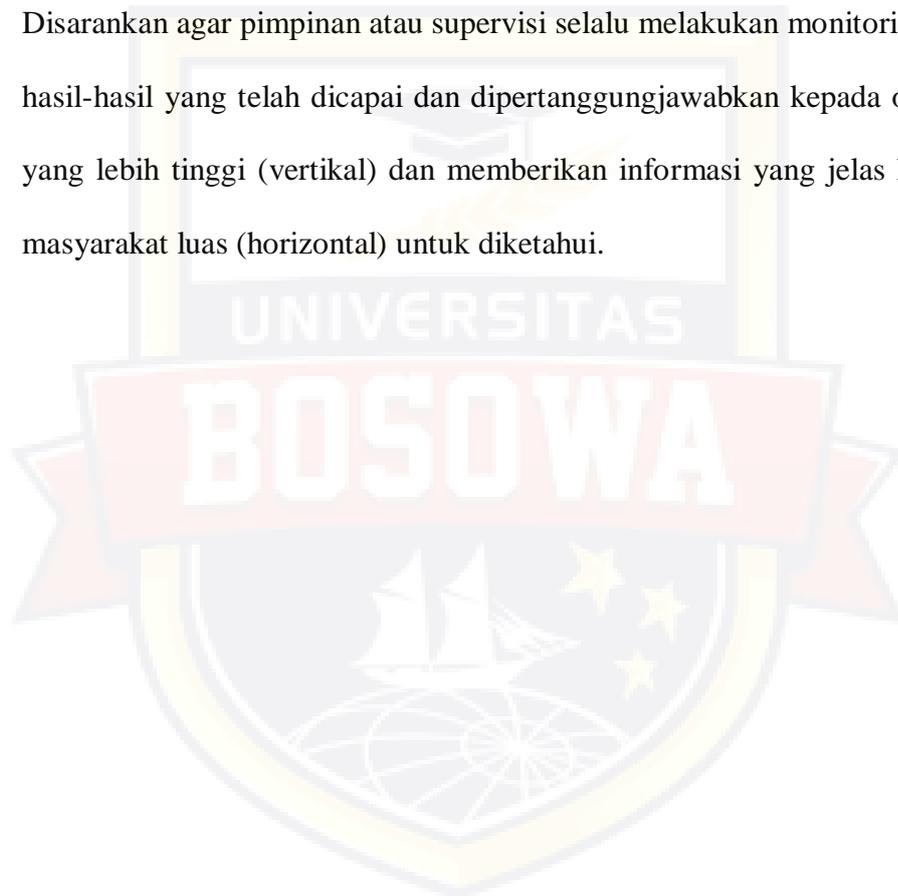
4. Hasil analisis persamaan regresi mengenai akuntabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja KaPolsekta Makassar, dimana semakin tinggi akuntabilitas dilihat dari akurasi dan kelengkapan informasi yang menunjang dalam penyusunan suatu program maka akan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja pada Polsekta Makassar.

## **B. Saran**

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kapolsek perlu memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan kerja untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dengan selalu mengarahkan anggota kepolisian agar selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti supaya dapat terhindar dari kesalahan
2. Kapolsek perlu memperhatikan dan meningkatkan Komitmen Organisasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dengan selalu menanamkan rasa loyalita kepada anggota kepolisian agar mereka merasa berat jika meninggalkan organisasi ini

3. Sebaiknya untuk meningkatkan prestasi kerja, maka pimpinan harus senantiasa bersikap respek, mendengarkan keluhan-keluhan, sharing informasi dengan para anggota kepolisian untuk dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan- kelebihan yang dimiliki oleh anggota kepolisian.
4. Disarankan agar pimpinan atau supervisi selalu melakukan monitoring atas hasil-hasil yang telah dicapai dan dipertanggungjawabkan kepada otoritas yang lebih tinggi (vertikal) dan memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat luas (horizontal) untuk diketahui.



## DAFTAR PUSTAKA

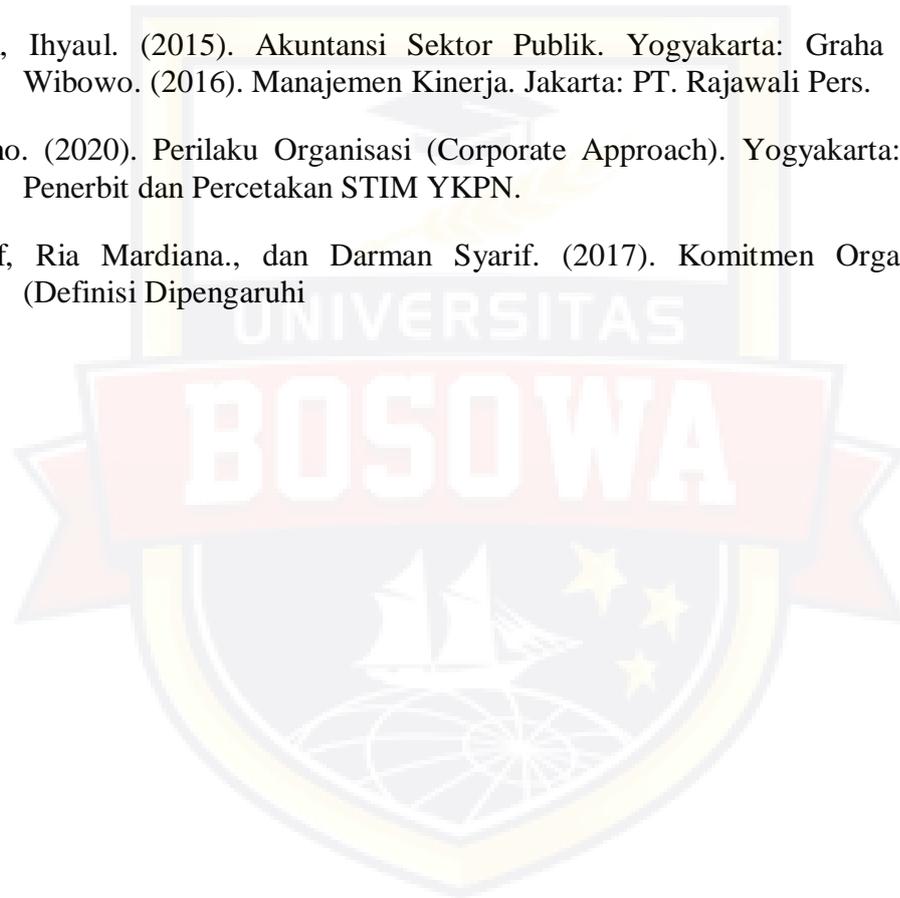
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adhivinna, Vidya Vitta., dan Alfi Prastika Agustin. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Kesesuaian Kompensasi dan Pengendalian Internal Terhadap Potensi Kecurangan Dana Desa Pada Kelurahan/Desa Di Kabupaten Kulon Progo. *Prive*; Volume 4, Nomor 2, September 2021, Hal. 25-35.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afridzal, Aulia. (2016). Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor Internal (Studi Empiris pada Inspektorat Kota Banda Aceh). *Volume VII Nomor 2*. Juli-Desember 2016, Hal. 157-170.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Baehaki, Mohamad Kiki., Ahamad Faisal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi Pt.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-progress Vol.10, No. 1, Januari 2020*, Hal. 10-22.
- Bahri, Saeful. (2019). Akuntabilitas Kebijakan Pengelolaan Dana Desa (DD) di Desa Karamaian Kecamatan Masalembu Kabupaten Sumenep. *Jurnal. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Bimbim, I Wayan., dan Putu Sri Hartati. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Perikanan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita Vol. 1, No. 2*, Hal. 605-617.
- Bintoro, M.T., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 2, Hal. 495-506.
- Febriani, Regina., Enos Paselle, dan Hariati. (2019). Akuntabilitas Publik Dalam Pelayanan Administrasi di Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*, Volume 7, Nomor 3, Hal. 9164-9178.
- Faisol. (2017). Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Dana dan Penggunaan Alokasi Dana Desa Pejarakan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang Tahun 2016. Lumajang: STIE Widyagama
- Febriani, Regina., Enos Paselle, dan Hariati. (2019). Akuntabilitas Publik Dalam Pelayanan Administrasi Di Kantor Kelurahan Pelita Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, Volume 7, Nomor 3, Hal. 9164-9178.
- Gibson, J. L. 2017. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali Imam, (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, edisi kesembilan, cetakan kesembilan, Semarang, Badan Penerbit : Universitas Diponegoro
- Febriani, Sinta, 2019. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas dan Skeptisme Profesional Terhadap Kualitas Audit dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Pemoderasi. Tesis. Diakses pada tanggal 16 Februari 2020 dari <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/31236>
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harefa, Frans Eka Putra., dan Darna Sitanggang. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)* Volume 20 Nomor 2, Hal. 163-173.

- Lestari, Jihan Suci., Umi Farida, dan Siti Chamidah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 1 No. 1, Hal. 38-55.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- M. Idris, Patarai. (2015). *Ombudsman dan Akuntabilitas Publik: Perspektif Daerah Istimewa Yogyakarta*. Cetakan pertama, edisi Revisi. Makassar: De La Macca.
- Margaret Hadumaris, (2014) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912. Dalam jurnal administrasi bisnis (JAB), April 2014
- Mahsun, Mohammad. (2014). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mardiasmo, (2018). *Akuntansi sektor publik*, Yogyakarta. Andi
- Musfawati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Niara* Vol. 12, No. 1, Hal. 46-52.
- Pattynama, Jouita Victoria., Christoffel Kojo, dan Agusta L. Repi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.1, Hal. 514-523.
- Purwanti, NWD dan Rasmini, NK. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Dewan Komisaris BPR Sekabupaten Gianyar. *E- Jurnal Akuntansi . Universitas Udayana* Vol. 12. No. 3, hal. 686- 704.
- Rusjianto, Lucki., Edy Supriyadi, dan Lies Putriana. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen* Vol 4 No 2, Hal. 165-176.
- Radiyanto. (2018). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* Volume 19, No. 3, Hal. 44-59.
- Saptutyningsih Endah dan Esty Setyaningrum (2020) *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis Dilengkapi Dengan Contoh Proposal Penelitian*, cetakan pertama, Yogyakarta, Yosyen Publishing

- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Simamora, Gabriel Hasudungan., Kristanty Nadapdap, dan Tiur Rajagukguk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 6 Nomor 2*, Hal. 87-94.
- Sinaga, Triana Melinda. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Ilmiah Smart Volume 4, No.2*, Hal. 167-180.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Penerbit : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2019). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CAPS (Center For Academic Publicshing Service)
- Suwanto & Priansa, D., (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sulijaya dan Bangun. 2015. Pengaruh Total Quality Management, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sekar Bumi, Tbk. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 19, No. 3, hal. 433-488.
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*. cetakan pertama, edisi pertama, Penerbit : Bandung. Andi

- Tamami, Sastra., dan Hari Mulia. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam. *Jurnal Equilibiria* Volume 5 No.1, Hal. 14-32.
- Tegar, Nanang. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Yogyakarta: Quadrant.
- Triatna, Cipi. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ulum, Ihyaul. (2015). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Yateno. (2020). *Perilaku Organisasi (Corporate Approach)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Yusuf, Ria Mardiana., dan Darman Syarif. (2017). *Komitmen Organisasi (Definisi Dipengaruhi*





## Lampiran 1 Instrumen Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr : Anggota Kepolisian Unit Kerja Polsekta Makassar

di-  
Tempat

Dengan hormat

Sehubung dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komitmen organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas terhadap Prestasi kerja Anggota kepolisian pada Unit Kerja Polsekta Makassar Kota Makassar ”**. Untuk itu Perkenankan saya :

Nama : Gubawang Amin  
Stambuk : 462210405  
Program Studi : Magister Manajemen  
PerguruanTinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini memberikan hasil yang bermanfaat, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur-jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr/I isi hanya untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik-baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Gunawang Amin

### PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :

- Sangat Setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

#### Identitas Responden :

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Umur :

21-30 tahun

30-40 tahun

40-50 tahun

>50 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

SD  SMP  Diploma I/II/III

SMA  S1

S2  S3

## DAFTAR PERTANYAAN

### 1. Kedisiplinan Kerja ( X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X <sub>1.1</sub>	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditentukan					
X <sub>1.2</sub>	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti agar terhindar dari kesalahan					
X <sub>1.3</sub>	Saya bekerja sesuai dengastandar prosedur yang telah ditetapkan					
X <sub>1.4</sub>	Saya selalu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi					
X <sub>1.5</sub>	Saya harus memperhatikan etika dalam bekerja agar tercipta suasana harmonis dalam organisasi					

### 2. Komitmen Organisasi ( X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X <sub>3.1</sub>	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
X <sub>3.2</sub>	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi ini					
X <sub>3.3</sub>	Saya menghabiskan sisa karir saya di organisasi					

### 3. Variabel Kepemimpinan ( X<sub>3</sub>)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X <sub>3.1</sub>	Pimpinan di unit saya bekerja menganalisa masalah secara teliti					
X <sub>3.2</sub>	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelasdan efektif					
X <sub>3.3</sub>	Pimpinan di tempat saya bekerja mempunyai keberanian untuk merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga					

X3.4	Pimpinan bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharin informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain					
X3.5	Pimpinan mampu bersikap tegas dalam menentukan keputusan yang kompleks di tempat saya bekerja					

#### 4. Variabel Akuntabilitas ( X<sub>3</sub> )

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
X3.1	Sasaran anggaran pada unit Polsekta Makassar disajikan secara terbuka dan tertulis sehingga mudah dipahami oleh masyarakat					
X3.2	Akurasi dan kelengkapan informasi sangatmenunjang dalam penyusunan suatu program					
X3.3	Kejelasan sasaran anggaran suatu program harus dimengerti oleh semua pihak melaluipenyebaran informasi					
X3.4	Lakip digunakan sebagai bahan informasi manajemen dan senantiasa dilakukan <i>moni- toring</i> atas hasil-hasil yang telah dicapai dan dipertanggungjawabkan kepada otoritas yang lebih tinggi (vertikal) dan kepada masyarakat luas (horizontal)					

#### 4. Variabel Prestasi Kerja ( Y )

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
Y.1	Saya memiliki prestasi kerja di atas rata- rata pegawai lainnya					
Y.2	Setiap pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja					
Y.3	Saya mempunyai kreativitas yang tinggi dalam menjalankan aktivitas kerja sehari- hari					

Y.4	Saya mampu bekerja sama dengan sikap konstruktif dalam tim kerja					
-----	--	--	--	--	--	--



