



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



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

Analysis of Work Discipline, Organizational Commitment, Leadership and Accountability on the Work Achievement of Police Members in The Working Unit of The Makassar City

Ahmad Kamal¹, Herminawati Abubakar², Mustakin²

¹Kepolisian Resort Kota Makassar

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: mamal101294@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar. Untuk mencapai tujuan tersebut maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji instrument 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 Kapoltabes kota Makassar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes kota Makassar. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes kota Makassar, dan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes kota Makassar.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Akuntabilitas, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, organizational commitment, leadership and accountability on the work performance of police officers at the Makassar City Police Chief Work Unit. Data collection techniques were used through observation, documentation and distribution questionnaires to achieve this goal. At the same time, the data analysis technique uses research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study found that work discipline had a positive and significant influence on the work performance of members of the Police at the Makassar City Police Chief Work Unit. Organizational commitment has a positive and significant effect on the work performance of members of the Police at the Makassar City Police Chief Work Unit. Leadership has a positive and significant impact on the work performance of Police members at the Makassar City Police Chief Work Unit, and accountability has a positive and significant impact on the work performance of Police members at the Makassar City Kapoltabes Work Unit..

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Leadership, Accountability, Work Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

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, pegawai 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. 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, yakni 1) kemampuan dan minat seorang pekerja; (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran; dan (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) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat capainya. 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, 2008).

Kemudian faktor kedua yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah komitmen organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Gibson (1984) bahwa komitmen merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap organisasinya atau unit organisasi yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, dan 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, 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 di mana 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. Musfawati (2019) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Selanjutnya faktor keempat yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah akuntabilitas sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa akuntabilitas dapat dinyatakan sebagai kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja serta 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 Kapoltabes 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. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar karena permasalahan yang ada di Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh anggota kepolisian belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh setiap anggota serta 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.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) 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 komputerisasi program SPSS Versi 23 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

b. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kapoltabes Kota Makassar yang berlokasi di jalan Ahmad Yani No.9, Makassar.

c. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah anggota kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar yang berjumlah 1986 orang anggota sehingga penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teori Slovin di mana diperoleh jumlah sampel sebanyak 96 orang responden. Adapun teknik penarikan sampel dengan menggunakan purposive sampling yaitu

penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Dalam hal ini adalah khusus anggota kepolisian dan memiliki masa kerja di atas 2 tahun.

d. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi: 1) Variabel independen atau disebut dengan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kedisiplinan (X1), komitmen organisasi (X2), kepemimpinan (X3) dan akuntabilitas (X4); dan 2) Variabel dependen atau disebut dengan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu prestasi kerja anggota kepolisian (Y).

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Semakin banyak metode yang digunakan maka data yang didapatkan akan semakin lengkap dan akan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi.
2. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur bacaan, majalah, jurnal, website, internet, serta artikel lainnya yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian.
3. Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuesioner yang disebarkan secara personal kepada masing-masing anggota kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.
4. Dokumentasi, yaitu teknik penelitian di mana peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian berupa surat keputusan dan formulir yang digunakan organisasi.

f. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri atas dua yakni:

1. Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang akan dilakukan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan anggota kepolisian dalam Unit kerja Kapoltabes serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

Sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penulisan ini dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari unit kerja anggota kepolisian melalui penyebaran kuesioner maupun melalui wawancara secara langsung dengan Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar khususnya yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.
2. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada di Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar tersebut dari hasil penelitian kepustakaan maupun dari jurnal internet mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian, seperti struktur organisasi, visi dan misi serta data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

g. Teknis Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis yang dapat dilihat melalui uraian dibawah ini:

1. Uji Instrumen Penelitian
Uji instrument penelitian dapat dilakukan dengan cara: a. Uji validitas, digunakan untuk menguji keabsahan butir instrument penelitian, sebab suatu instrumen penelitian yang valid mempengaruhi validitas tinggi, sebaliknya suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30. Sugiyono (2019); dan b. Uji reliabilitas, digunakan untuk menguji keandalan butir instrument penelitian: pengujian reliabilitas terhadap butir instrument penelitian yang reliabel jika nilai Cronbach alpha di atas 0,60. Ghazali (2018).
2. Analisis Deskriptif
Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) digunakan untuk menjelaskan suatu variabel data berdasarkan rata-rata data sebagai nilai pembagian jumlah kasus dengan banyaknya data. Sedangkan

simpanan baku (standar deviasi) adalah ukuran sebaran data secara umum yang dilambangkan dengan sigma(σ) dengan program SPSS versi 23.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Analisis data dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS. Adapun persamaan umum regresi linier berganda menurut Saptutyningsih dan Setyaningrum (2020) yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja anggota kepolisian

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi

X1 = Kedisiplinan

X2 = Komitmen organisasi

X3 = Kepemimpinan

X4 = Akuntabilitas

e = Standar error

4. Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji t yang biasa dikenal dengan uji signifikansi dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X1, X2, X3, X4) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial (Ghozal). Cara menafsirkan perhitungan secara statistik adalah dengan memperlihatkan hasil koefisiennya yang diperoleh dari perhitungan regresi. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan kriteria sebagai berikut: 1) Jika pvalue < 0,05 ($\alpha = 5\%$) berarti terdapat pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4) yang signifikan secara individu terhadap variabel terikat (Y); dan 2) Jika pvalue > 0,05 ($\alpha = 5\%$) berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X1, X2, X3, X4) yang signifikan secara individu terhadap variabel terikat (Y)

b) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, X3, X4) terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama atau simultan, maka dilakukan pengujian signifikansi atau uji hipotesis terhadap regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 23 (Ghozali, 2018).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan

variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. (Ghosali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kedisiplinan 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 diketahui bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar.

Dari hasil penyebaran kuesioner 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 di mana dalam lingkup Kapoltabes 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 diperoleh bahwa tidak ada pekerjaan yang tertunda dan 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) 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 Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi (2016) serta Lucki Rusjianto, Edy Supriyadi, dan Lies Putriana (2019) menemukan 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 Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi (2016) dan Lucki Rusjianto, Edy Supriyadi, dan Lies Putriana (2019).

b. 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 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 Kapoltabes Kota 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 (1984) 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) dan I Wayan Bimbim dan Putu Sri Hartati (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah peneliti lakukan sejalan dengan teori Gibson (1984) dan sejalan dengan penelitian Frans Eka Putra Harefa dan Darna Sitanggang (2020) dan I Wayan Bimbim dan Putu Sri Hartati (2021).

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada setiap responden atau anggota kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabes Kota Makassar maka diperoleh hasil persepsi responden mengenai kepemimpinan cukup baik tinggi di mana dapat dilihat dari indikator pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif yang 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 di mana 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 di mana setiap peristiwa yang terjadi atau keluhan masyarakat selalu direspon dan ditindaklanjuti dengan cepat. Begitu pula bahwa pimpinan di unit saya bekerja menganalisa masalah secara teliti serta pimpinan bersikap menghargai, 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 Kapoltabs Kota Makassar. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada pada Unit Kerja Kapoltabs Kota Makassar maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja yang dicapai oleh anggota kepolisian. Kepemimpinan sangat penting karena dengan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja atau prestasi pegawai di mana pemimpin dapat menggerakkan orang/personil ke arah 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) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

d. 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 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 penyebaran informasi karena dalam penanganan pekerjaan maka masing-masing unit kerja Kapoltabs Kota 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 Kapoltabs Kota 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 Kapoltabs Kota Makassar. Ini berarti bahwa semakin tinggi akuntabilitas maka akan mempengaruhi prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabs Kota Makassar. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Febriani dkk (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.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabs Kota Makassar yang berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja anggota kepolisian maka akan meningkatkan prestasi kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabs Kota Makassar yang diartikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi anggota maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabs Kota Makassar. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabs Kota Makassar yang berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka akan mempengaruhi prestasi kerja anggota kepolisian; dan 4) Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja Kapoltabs Kota Makassar di mana semakin tinggi akuntabilitas maka akan mempengaruhi pencapaian prestasi kerja anggota Kepolisian pada Unit Kerja pada Kapltabs kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Bimbim, I. W., & Hartati, P. S. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, Dan Perikanan Kabupaten

- Gianyar. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata, 1(2), 605-617.
- Febriani, R., Enos, P., 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.
- Gibson, J. L. 1984. Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I, 2018, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi kesembilan, cetakan kesembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Harefa, F. E. P., & Sitanggang, D. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 163-173.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Musfawati, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Jurnal Niara, 12(1), 46-52.
- Pattynama, J. V., Kojo, C., & Rep, A. L. (2016). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi sulawesi utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(1).
- Radiyanto, R. 2018. Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Antara. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 19(3), 44-59.
- Rusjianto, L., Supriyadi, E., & Putriana, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Divisi Operasional PT. BNI Life Insurance). Ekobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, 4(2), 165-176.
- Saptutyningasih, E., & Setyaningrum, E. 2019. Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sedarmayanti, S. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian P. Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.