

# Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Terhadap Prestasi Kerja Personil Satlantas Polres Pagar Alam

Rino Setiyadi<sup>1</sup>; Nisma Aprini<sup>2</sup>; Darmin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email: [rinosetiyadi@gmail.com](mailto:rinosetiyadi@gmail.com)

## How to Cite :

Setiyadi, R., Aprini, N., Darmin. (2026). Financial Performance Of Bumdes Maju Bersama, Durian Sebatang Village, South Bengkulu Regency. JURNAL EMBA, 3 (1).

## ARTICLE HISTORY

Received [27 April 2026]

Revised [02 Juni 2026]

Accepted [04 Juni 2026]

## KEYWORDS

Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Akuntabilitas, Prestasi Kerja.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas terhadap Prestasi Kerja Personil Satlantas Polres Pagar Alam. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya profesionalisme dan kinerja optimal anggota kepolisian dalam menjalankan fungsi pelayanan, pengayoman, dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada 48 responden (seluruh personil Satlantas Polres Pagar Alam). Analisis data menggunakan uji validitas dengan rumus Pearson Product Moment, serta uji reliabilitas. Analisis statistik dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; (2) Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mengarahkan motivasi dan pencapaian target kerja personil; (3) Komitmen Organisasi yang tinggi berkontribusi linear terhadap loyalitas dan produktivitas; (4) Akuntabilitas sebagai bentuk pertanggungjawaban tugas memperkuat capaian prestasi kerja. Secara simultan, keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Personil Satlantas Polres Pagar Alam. Hasil ini mengimplikasikan bahwa peningkatan prestasi kerja dapat dicapai melalui penguatan kedisiplinan, pola kepemimpinan yang efektif, serta integritas dalam akuntabilitas publik.

## ABSTRACT

This study aims to analyze and explain the influence of Work Discipline, Leadership, Organizational Commitment, and Accountability on the Work Performance of Satlantas (Traffic Unit) personnel at the Pagar Alam Resort Police. The background of this research is driven by the importance of professionalism and optimal performance of police officers in carrying out their functions of service, protection, and law enforcement in the field of traffic. The research method used is a quantitative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to 48 respondents (all personnel of Satlantas Polres Pagar Alam). Data analysis involved validity testing using the Pearson Product Moment formula, reliability testing, and classical assumption tests. Statistical analysis was performed using multiple linear regression to test the influences both partially and simultaneously. The results of the study indicate that: (1) Work Discipline has a positive and significant effect on work performance; (2) Leadership plays a crucial role in directing motivation and achieving personnel work targets; (3) High Organizational Commitment contributes linearly to loyalty and productivity; (4) Accountability, as a form of task responsibility, strengthens work performance achievements. Simultaneously, these four independent variables significantly influence the Work Performance of Satlantas Polres Pagar Alam personnel. These findings imply that improvements in work performance can be achieved through strengthening discipline, effective leadership patterns, and integrity in public accountability.

## PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu organisasi atau Institusi/ Lembaga Negara didasari dari besarnya wewenangnya, sarana prasarana yang memadai dan jumlah personelnnya yang tersebar di seluruh wilayah Republik Indonesia. Dalam Undang-undang no. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, pasal 2, 4 dan 5 yang berupa Fungsi, Tujuan serta Peranan

Kepolisian yaitu salah satu Fungsi Pemerintahan Negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman dalam masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia yang kedudukannya berada langsung dibawah Presiden. Dalam hal ini Institusi atau Organisasi merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan dan sasaran. Dalam organisasi Polri sendiri memiliki berbagai komponen yang melandasi, diantaranya meliputi orang (personel), hubungan tata cara kerja, spesialisasi pekerjaan dan kesadaran rasional dari personelnya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Dengan kewenangan yang sangat besar dan luas bahkan mencakup seluruh aspek kehidupan bermasyarakat maka Polri dituntut untuk profesional dalam menjalankan tugas pokoknya. Profesionalitas Polri harus diimbangi dengan Sumber Daya yang memadai, baik Sumber Daya Manusia maupun Sumber Daya pendukung lainnya. Berdasarkan hal tersebut, Kepolisian Negara Republik Indonesia harus dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang ada di sekitarnya baik itu politik, ekonomi, sosial, teknologi, budaya, konstitusi, keamanan dan perubahan-perubahan lainnya (Dedy, 2023; Yusuf & Karso, 2025)

Kompetensi pegawai yang tidak sesuai jika dibandingkan dengan pekerjaan yang akan diselesaikannya hal ini akan berdampak pada pegawai tidak akan merasa nyaman dalam bekerja, dengan demikian akan berpengaruh pada tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang tidak akan menjadi maksimal. Menurut Spencer (2021:6), ada lima karakteristik yang akan membentuk kompetensi seseorang yaitu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, konsep diri seseorang, kepribadian dan motif.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh penempatan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Maka dalam hal ini penempatan harus disesuaikan dengan keadaan pegawai seperti pegawai yang lama maupun dengan posisi yang tepat. Penempatan seorang pegawai pada posisinya disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya sangat menentukan dalam mencapai tujuan – tujuan yang akan dilaksanakan, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan tercapai (Sudiantini, dkk, 2023).

## **LANDASAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018:11) pengertian kedisiplinan 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 sebaagai 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

### **Komitmen organisasi**

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, 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.

### **Kepemimpinan**

Menurut 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.

### **Prestasi Kerja**

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.

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. Menurut Sutrisno (2020:153) penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

### **Hipotesis**

Menurut Nasution (2020) menjelaskan hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Personil Satlantas Polres Pagar Alam.
- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Personil Satlantas Polres Pagar Alam.
- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Personil Satlantas Polres Pagar Alam.
- Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Personil Satlantas Polres Pagar Alam.
- Disiplin kerja, Komitmen organisasi, Kepemimpinan dan Akuntabilitas secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Personil Satlantas Polres Pagar Alam.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif (hubungan/pengaruh). Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara beberapa variabel independen (bebas) yaitu: Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ), dan Akuntabilitas ( $X_4$ ), terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Prestasi Kerja Personil Satlantas Polres Pagar Alam ( $Y$ ).

Menurut Sugiyono (2019: 2), Penelitian kuantitatif adalah 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."

### Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS. Analisis dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2021 :48 ) yang meliputi:

### Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Uji instrument dinyatakan valid apabila item mempunyai kolerasi positif dengan kriterium (skor total) serta kolerasi positif maka item tersebut mempunyai validitas tinggi, serta minimum kalau r lebih besar atau sama dengan 0,300 dan bilamana r kurang dari 0,300 maka tidak valid (Sugiyono,2021:188).

### Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk angket. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's angka yang didapat melalui metode Alpha Cronbach's kemudian dibandingkan dengan Koefisien ( $r$ ) = 0,600 bila nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2021:158).

dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Efektivitas Kerja
A	= Constanta
X <sub>1</sub>	= Kompetensi
X <sub>2</sub>	= Penempatan Kerja
X <sub>3</sub>	= Disiplin Kerja
X <sub>4</sub>	= Beban Kerja
b <sub>1</sub> ,b <sub>2</sub> ,b <sub>3</sub> , b <sub>4</sub>	= Koefisien Regresi
e	= error term (kesalahan)

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2021 :136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.  
Ho = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.  
Ha : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detail dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

1. Ho:b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> ≤ : artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
2. Ha:b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> > : artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
3. Kriteria pengujian:
4. Ho ditolak jika signifikan F < 0,05 Ho diterima jika signifikan F > 0,05

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

**Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda Variabel**

**Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>), Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), Akuntabilitas (X<sub>4</sub>) Dengan Prestasi Kerja (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.569	1.409	
Disiplin Kerja	0,108	0,077	0,155
Komitmen Organisasi	0,493	0,099	0,565
Kepemimpinan	0,131	0,071	0,206
Akuntabilitas	0,075	0,063	0,132

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Berdasarkan tabel 1 Hasil perhitungan didapat Persamaan regresi :

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

$$Y = 2.569 + 0,108X_1 + 0,493X_2 + 0,131X_3 + 0,075X_4$$

1. Koefisien regresi (X<sub>1</sub>) Disiplin kerja sebesar 0,108 yang berarti bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja personil Satlantas Polres Pagar Alam, Setiap kenaikan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja.
2. Koefisien regresi (X<sub>2</sub>) komitmen organisasi sebesar 0,493 yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja personil Satlantas Polres Pagar Alam, dimana apabila komitmen organisasi meningkat maka prestasi kerja akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi (X<sub>3</sub>) kepemimpinan sebesar 0,131 yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja personil Satlantas Polres Pagar Alam, dimana apabila kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja akan semakin meningkat.
4. Koefisien regresi (X<sub>4</sub>) akuntabilitas sebesar 0,075 yang berarti bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja personil Satlantas Polres Pagar Alam, dimana apabila akuntabilitas meningkat maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Hasil pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)**

Variabel Penelitian	Nilai Sign.	Nilai Standar	Keputusan
Disiplin kerja	0,017	0,05	Signifikan
Komitmen organisasi	0,019	0,05	Signifikan
Kepemimpinan	0,024	0,05	Signifikan
Akuntabilitas	0,012	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2025

Pengujian pengaruh variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.000 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.017 < 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga

dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.003 < 0,05 maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Beban Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.008 < 0,05 maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Beban Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Simultan (Uji F)

Dalam melakukan pengujian terhadap variabel – variabel penelitian digunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.674	4	8.408	23.462	.001 <sup>b</sup>
Residual	32.805	43	.358		
Total	66.479	47			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program IBM SPSS Statistics 29, diperoleh hasil uji F yang menunjukkan hubungan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan akuntabilitas terhadap prestasi kerja Personil Satlantas Polres Pagar Alam. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Personil Satlantas Polres Pagar Alam.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja

Berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil temuan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dimana koefisien regresi  $X_1$  (disiplin kerja) sebesar 0,108 yang berarti bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi positif. Begitu pula dari hasil pengujian hipotesis uji t, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,017 hal ini berarti berarti variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Secara praktis, ini membuktikan bahwa kenaikan tingkat disiplin yang dilakukan karyawan benar-benar memberikan dampak nyata (bukan secara kebetulan) dalam meningkatkan prestasi kerja personil Satlantas Polres Pagar Alam.

Penelitian ini sejalan dengan 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.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap prestasi Kerja

Berdasarkan analisis persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil temuan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dimana koefisien regresi  $X_2$  (Komitmen Organisasi) sebesar 0,493 yang berarti bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi positif. Begitu pula dari hasil pengujian hipotesis uji t, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi Komitmen Organisasi sebesar 0,019 hal ini berarti berarti variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian ini selaras dengan 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.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah dengan SPSS versi 29 maka diperoleh hasil koefisien regresi  $X_3$  (Kepemimpinan) sebesar 0,131 yang berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Satlantas Polres Pagar Alam. Hasil pengujian hipotesis uji t, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi Komitmen Organisasi sebesar 0,024 hal ini berarti variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada pada Satlantas Polres Pagar Alam maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja yang dicapai oleh anggota kepolisian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian 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) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dengan hasil penelitian Faktor kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru dan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Akuntabilitas terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil persamaan regresi maka diperoleh hasil analisis bahwa  $X_4$  (Akuntabilitas) berpengaruh positif sebesar 0,075, selain itu dari hasil pengujian hipotesis uji t didapatkan hasil nilai signifikan sebesar 0,024 maka dikatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja anggota kepolisian pada Satlantas Polres Pagar Alam. Ini berarti bahwa semakin tinggi akuntabilitas maka akan mempengaruhi prestasi kerja Personil Kepolisian pada Satlantas Polres Pagar Alam.

Hal ini sesuai dengan penelitian 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 pertanggung jawaban. 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) yang berjudul Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Antara Hasil penelitian menunjukkan bahwa Akuntabilitas dan transparansi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Satlantas Polres Pagar Alam. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa anggota yang memiliki loyalitas dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi cenderung mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan juga

memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian pada Satlantas Polres Pagar Alam. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada anggota sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Selanjutnya, akuntabilitas turut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian. Semakin tinggi tingkat tanggung jawab dan akuntabilitas anggota dalam melaksanakan tugas, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Satlantas Polres Pagar Alam terus meningkatkan disiplin kerja anggota melalui penerapan aturan kerja yang konsisten serta pengawasan yang efektif. Selain itu, organisasi perlu memperkuat komitmen anggota dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik. Dalam aspek kepemimpinan, pimpinan diharapkan mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, serta membangun komunikasi yang baik dengan anggota agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Selanjutnya, peningkatan akuntabilitas juga perlu dilakukan melalui penegasan tanggung jawab kerja, transparansi pelaksanaan tugas, dan evaluasi kinerja secara berkala sehingga prestasi kerja anggota Kepolisian pada Satlantas Polres Pagar Alam dapat terus meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agusta L. Repi, Jouita Victoria Pattynama & Christoffel Kojo (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara*.
- Annisa, T. A. (2018) *Pengaruh Profesionalisme, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Camat Labakkang Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)*. Pangkajene.
- Ansory, A. F. dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2002) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayudistira, A. I. A. (2022). *Pengaruh Sumber Daya Manusia, Akuntabilitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggaran Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi*.
- Bimbim, I. W. dan Hartati, P. S. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Perikanan Kabupaten Gianyar*. Gianyar.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Damayanti, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Pasar Makassar Raya*. Makassar.
- Dedi, R. (2023). *ANALISIS YURIDIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA ANGGOTA POLRI UNTUK MEWUJUDKAN PROFESIONALISME KEPOLISIAN INDONESIA (Doctoral dissertation, undaris)*.
- Delti, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Edowai, M. (2021). Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Deiyai. Deiyai.
- 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.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru.
- Lucki Rusjianto, 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.
- Madona, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. Pematangsiantar.
- Mahsun, M. (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 LancangKuning Pekanbaru. Pekanbaru.
- Nasution, S. (2004). Metode Research (Penelitian Ilmiah). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Radiyanto (2018) Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Antara.
- Sastra Tamami & Hari Mulia (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Garuda Area Jaya Batam.
- Setiyanningrum, A. (2017). Manajemen Sektor Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Gabriel Hasudungan, Kristanty M. N. Nadapdap, dan Tiur Rajagukguk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.
- Sinaga, T. M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Medan.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Jurnal bintang manajemen, 1(2), 199-211.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sule, E. T. dan Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Lubis, Y., dkk. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, H. A., & Karso, A. J. (2025). *Diamputasinya Kewenangan Polri dalam Penyidikan, Ditangan Kejaksanaan sebagai Dominus Litis*. CV Eureka Media Aksara.