



Akuntabilitas Kinerja, Keamanan Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang Dimediasi Disiplin Kerja

Dwi Putri Aprillia

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: dwiputriapril209@gmail.com

Dewi Puspaningtyas Faeni

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: dewi.puspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id

Novita Wahyu Setyawati

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: Novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract. *This study aims to determine Performance Accountability, Security and Working Hours on Work Productivity of Members of Satbrimob B Battalion B Pioneer PMJ Cipinang through (mediated) Work Discipline. This research method is descriptive quantitative type by distributing questionnaires (Likert scale 1-5) to a sample size of 83 out of 500 respondents calculated by the Slovin formula and processed with SmartPLS 3.2.9 software. The results showed that the path coefficient and p-value of the Performance Accountability variable (0.228 and 0.005), Security (0.062 and 0.062), and Working Hours (0.226 and 0.007). This means that Performance Accountability and Working Hours partially have a significant positive effect on the Work Productivity of Members of Satbrimob B Battalion B Pioneer PMJ Cipinang through (mediated) Work Discipline. While Security partially has no effect on the Work Productivity of Members of Satbrimob Battalion B Pioneer PMJ Cipinang through (mediated) Work Discipline. Furthermore, the path coefficient and p-value of the Work Discipline variable are 0.410 and 0.002. This means that work discipline has a significant positive effect on the work productivity of members of Satbrimob Battalion B Pioneer PMJ Cipinang.*

Keywords: *Performance Accountability, Security and Working Hours on Work Productivity, Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Akuntabilitas Kinerja, Keamanan dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang melalui (dimediasi) Disiplin Kerja. Metode penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif dengan penyebaran kuesioner (skala likert 1-5) kepada jumlah sampel sebesar 83 dari 500 responden yang dihitung dengan rumus slovin dan diolah dengan software SmartPLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa path coefficient dan p-value variabel Akuntabilitas Kinerja (0,228 dan 0,005), Keamanan (0,062 dan 0,062), serta Jam Kerja (0,226 dan 0,007). Artinya Akuntabilitas Kinerja dan Jam Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang melalui (dimediasi) Disiplin Kerja. Sedangkan Keamanan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang melalui (dimediasi) Disiplin Kerja. Selanjutnya path coefficient dan p-value variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,410 dan 0,002. Artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang.

Kata kunci: Akuntabilitas Kinerja, Keamanan, dan Jam Kerja, Produktivitas Kerja, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena pada dasarnya seorang pekerja adalah salah satu kunci utama dalam organisasi yang dapat memberikan sebuah tenaga maupun pikirannya yang membuat suatu organisasi tersebut

lebih berkembang maju dan menilai suatu keberhasilan sebuah perusahaan dapat di lihat berdasarkan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan (Lestari & Solomo, 2022).

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (Good Governance) merupakan kehendak bersama. Akuntabilitas diyakini mampu kondisi pemerintahan yang tidak dapat memberikan pelayanan publik secara baik dengan menuju suatu tatanan pemerintahan yang demokratis. Ada kepercayaan masyarakat atas apa yang diselenggarakan, direncanakan, dan dilaksanakan oleh program yang berorientasi kepada publik. Akuntabilitas kinerja telah menjadi salah sistem yang tercantum didalam dasar hukum atau aturan organisasi, karenanya, organisasi diwajibkan secara hukum dapat memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan kinerja yang di perolehnya. Kinerja organisasi dapat diraih dengan mengaktifkan hasil dari proses organisasi (Faeni, 2023) (Lubis et al., 2020) (Padmawati, 2021).

Sebagai upaya menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat secara umum dilakukan oleh POLRI. Gangguan keamanan berimplikasi di Jakarta Timur yang dilakukan oleh kelompok kriminal bersenjata saat ini masih kerap terjadi dengan memanfaatkan masyarakat dalam mengembangkan jaringannya, menggalang massa simpatisan dan massa pendukung terutama yang masih terkait dalam suatu hubungan kekeluargaan dengan tokoh-tokoh masyarakat, intelektual dan kalangan birokrasi, sehingga hal ini digunakan sebagai sarana yang efektif oleh kelompok bersenjata untuk mendapatkan legitimasi dan justifikasi terhadap segala tindakan mereka guna membangkitkan rasa fanatisme kelompok bersenjata. Keamanan adalah salah bentuk kegiatan yang menciptakan ketentraman dan ketertiban di masyarakat (Sugianta et al., 2022).

Anggota kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Lingkungan kerja sesama anggota yang kurang kondusif, serta teknologi yang seadanya saja di kantor. Meningkatkan kinerja anggota POLRI guna tercapainya tujuan dari organisasi kepolisian tersebut. Jam kerja sangat bervariasi antar negara, tetapi juga di dalam negara, misalnya karena prevalensi kerja paruh waktu dan peraturan jam kerja atau perjanjian kerja. Waktu kerja merupakan salah satu faktor yang penting dan perlu mendapat perhatian dalam system dan prosedur yang kurang. Waktu kerja berperan dalam penentuan produktivitas kerja serta dapat menjadi tolak ukur untuk metode kerja yang terbaik dalam penyelesaian suatu pekerjaan (Alkumairoh & Warsitasari, 2022).

POLRI mempunyai tujuan membangun karakter anggotanya sebagai pengayom dan pelayan masyarakat. Pelayanan prima untuk memelihara keamanan, pelayanan prima dalam rangka melindungi dan mengayomi, dan juga pelayanan prima dalam penegakkan hukum sudah menjadi tanggung jawab setiap polisi di Indonesia. Produktivitas adalah ukuran sampai

sejauh ini sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Produktivitas melihat sejauh dalam sumber daya manusia diberdayakan dengan baik dalam proses produksi untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan, salah satunya usaha pemicu produktivitas pekerja adalah dengan menawarkan penghargaan dan pengakuan (Muhwan & Puryandani, 2019).

POLRI mengembangkan tugas Kepolisian diseluruh wilayah indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Untuk mendukung kinerja anggota nya yang baik, anggota POLRI polsek harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik yaitu berupa fasilitas yang lengkap, menarik dan kondusif. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Pranitasari & Khotimah, 2021).

KAJIAN TEORITIS

Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas internal adalah jenis akuntabilitas langsung eksklusif yang berlaku dalam sistem organisasi tertentu dan membutuhkan pelaporan eksklusif pelaporan langsung asal bawahan pada atasan yg memegang kekuasaan, sedangkan akuntabilitas eksternal ialah bentuk akuntabilitas tak pribadi yang mengharuskan pelaporan pada pihak pihak pada luar organisasi (Widaryanti & Pancawardani, 2018). Akuntabilitas adalah kewajiban pemegang amanah/agent/kepala desa dan aparatnya untuk memberikan tanggung jawab, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk pertanggungjawaban tersebut (Laia et al., 2022). Akuntabilitas adalah wujud pertanggungjawaban individu atau organisasi dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dalam pencapaian tujuan melalui laporan akuntabilitas kinerja secara periodik (Isnanto et al., 2020).

Ada 5 indikator Akuntabilitas kinerja meliputi karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yaitu (Habaora et al., 2021) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Keamanan

Keamanan kerja dan dukungan organisasi merupakan faktor internal dari peran organisasi yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang karyawan (Muhammad, 2021). Keamanan kerja adalah harapan seseorang tentang keberlanjutan seorang karyawan dalam sebuah pekerjaan (Soelton et al., 2020). Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset dimiliki, baik yang berada di dalam Kantor maupun yang berada di luar lingkungan Kantor (Safriansyah & Naim, 2019).

Ada 2 Indikator Keamanan Kerja terdapat tiga indikator yang menjadi tolak ukur keamanan kerja, (Safriansyah & Naim, 2019) yaitu:

1. Stabilitas Pekerjaan
2. Keamanan Dalam Pekerjaan

Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari (Neksen et al., 2021). Jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan (Fuad & Luturlean, 2021).

Ada 5 indikator yang mempengaruhi jam kerja seorang pegawai antara lain, (Amalia, 2019) yaitu :

1. Kelebihan jam kerja dimasukkan sebagai overtime yang dihitung tiap jam.
2. Jam pulang dan masuk sesuai dengan yang dijadwalkan.
3. Jam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Time atau waktu kerja tidak memberikan bagaimana harus diperdagangkan.
5. Perusahaan perlu memperhatikan neraca jam kerja. Kelebihan jam kerja dimasukkan sebagai (overtime) yang dihitung setiap jam.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menunjukkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Rushadiyati, 2021). Produktivitas Kerja adalah dimana setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien (Faeni, et al., 2021) (Muhammad et al., 2022) (Septiawan et al., 2022).

Ada 6 indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas kerja tersebut (Hulu et al., 2022) yaitu :

1. Kemampuan, tingkat kemampuan pegawai menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktivitas kerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin adalah ketaatan kepada lembaga atau perusahaan dan segala sesuatu yang menjadi ketentuannya tanpa menggunakan perasaan (Prasetyo et al., 2021) Disiplin kerja bisa diterjemahkan sebagai aplikasi manajemen buat memperteguh panduan-pedoman organisasi (Fauzi, Pratiwi, et al., 2023).

Ada 5 indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut, yaitu (Septiawan et al., 2022) :

1. Kehadiran mengukur tingkat kedisiplinan
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Tingkat kewaspadaan tinggi
4. Etika bekerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan filsafat positivisme, metode kuantitatif digunakan untuk meneliti sebuah populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan sampel secara acak (random sampling), pengumpulan data ini menggunakan suatu instrumen penelitian, analisis data bersifat deskriptif dan verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang diberikan. Desain penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan statistik (Rohmaini et al., 2020).

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Populasi bukan hanya jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, melainkan semua karakteristik atau sifat yang dimiliki obyek atau subyek itu (Suryani et al., 2023).

Populasi dalam kajian penelitian ini ialah sejumlah 500 Anggota. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dapat dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang ditarik dapat diberlakukan terhadap populasi. Maka dari itu, sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar mewakili populasi tersebut. Sampel dalam kajian ini dihitung dengan rumus Simple Random Sampling. Perhitungannya ialah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

e = Persen terhadap kelonggaran ketelitian dalam kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{500}{(1 + 500 (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{500}{6}$$

n = 83,3 atau dibulatkan menjadi 83

Analisis data menggunakan smartpls 3.0 dan dilakukan pengujian yaitu metode analisis data (deskriptif dan verifikatif), evaluasi model pengukuran (*outer model*) yaitu uji validitas dan reliabilitas, evaluasi model struktural (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akuntabilitas Kinerja melalui mediasi Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Hierarchical Component Model 1, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,443, artinya akuntabilitas kinerja berpengaruh dengan arah positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,000 atau < 0,05 dan nilai t-statistics akuntabilitas kinerja memiliki nilai 5,273 atau > 1,96, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel akuntabilitas kinerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa akuntabilitas kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (H1 terbukti secara signifikan).

Berdasarkan Hierarchical Component Model 2, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,271, artinya Akuntabilitas Kinerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,021 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics akuntabilitas kinerja memiliki nilai 2,315 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel akuntabilitas kinerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa akuntabilitas kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H_1 terbukti secara signifikan).

Keamanan melalui mediasi Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Hierarchical Component Model 1, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,120, artinya keamanan berpengaruh dengan arah positif terhadap disiplin kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,014 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics keamanan memiliki nilai 2,472 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel keamanan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa keamanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (H_1 terbukti secara signifikan).

Berdasarkan Hierarchical Component Model 2, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,86, artinya Keamanan berpengaruh dengan arah positif terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,036 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics akuntabilitas kinerja memiliki nilai 2,098 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel akuntabilitas kinerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa keamanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H_1 terbukti secara signifikan).

Jam Kerja melalui mediasi Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Hierarchical Component Model 1, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,440, artinya jam kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,000 atau $< 0,05$

dan nilai t-statistics jam kerja memiliki nilai 5,393 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel jam kerja terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (H_1 terbukti secara signifikan).

Berdasarkan Hierarchical Component Model 2, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,134, artinya jam kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien terdapat nilai P-values sebesar 0,048 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics jam kerja memiliki nilai 1,984 atau $> 1,96$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel jam kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa Jam Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (H_1 terbukti secara signifikan).

Akuntabilitas Kinerja, Keamanan dan Jam Kerja melalui mediasi Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tentang R-square dapat diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja menunjukkan memiliki nilai R Square sebesar 0,983 artinya variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh akuntabilitas kinerja (X1), keamanan (X2), dan jam kerja (X3) sebesar 98,3%, kemudian 1,7% adalah faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini. Selanjutnya pada variabel kinerja memiliki nilai R Square sebesar 0,991 artinya variabelitas kinerja dapat dijelaskan oleh akuntabilitas kinerja (X1), keamanan (X2), dan jam kerja (X3) sebesar 99,1%, kemudian 0,9% adalah faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yang tidak termasuk variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada uji kecocokan model (Model fit) menunjukkan bahwa terdapat nilai SRMR sebesar 0,078 atau $< 0,08$, NFI sebesar 0.942 atau > 90 dan rms Theta sebesar 0,021 atau $< 0,12$.

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan Hierarchical Component Model 2, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,514, artinya disiplin kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis path koefisien (Tabel 4.1) terdapat nilai P-values sebesar 0,001 atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics disiplin kerja Kerja memiliki nilai 3,378 atau $> 1,966$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel Jam Kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan H1 diterima. Maka hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (H1 terbukti secara signifikan).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “**Akuntabilitas Kinerja, Keamanan, Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang Dimediasi Disiplin Kerja**”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Akuntabilitas kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.443 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat P-values yaitu < 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel akuntabilitas kinerja terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, variabel. Akuntabilitas kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.271 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat P-values yaitu < 0.05 ($0.021 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel akuntabilitas kinerja terhadap produktivitas kerja.
2. Keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.120 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat P-values yaitu < 0.05 ($0.014 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel keamanan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, variabel. Keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.886 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat P-values yaitu < 0.05 ($0.036 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel keamanan terhadap produktivitas kerja.
3. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0.440 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat P-values yaitu < 0.05 ($0.00 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel keamanan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, variabel. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar 0,134 yang

artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat P-values yaitu < 0.05 ($0.048 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara variabel keamanan terhadap produktivitas kerja.

4. Akuntabilitas kinerja, keamanan, dan jam kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Karena F-hitung pada variabel disiplin kerja $1,522 > F\text{-tabel } 1,40$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada R-Square pada variabel disiplin kerja menunjukkan memiliki nilai R Square sebesar $98,3\%$, yang artinya variabel akuntabilitas kinerja, keamanan dan jam kerja mempengaruhi disiplin kerja. Selanjutnya variabel produktivitas kerja memiliki nilai F-hitung sebesar $2,899 > F\text{-tabel } 1,40$ dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada R-Square sebesar $99,1\%$, yang artinya akuntabilitas kinerja, keamanan dan jam kerja mempengaruhi produktivitas kerja.
5. Disiplin kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Karena memiliki nilai original sample sebesar $0,514$, artinya disiplin kerja memiliki berpengaruh positif dan memiliki nilai P-values sebesar $0,001$ atau $< 0,05$ dan nilai t-statistics disiplin kerja memiliki nilai $3,378$ atau $> 1,966$, maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang telah dilakukan mengenai Akuntabilitas Kinerja, Keamanan, Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang Dimediasi Disiplin Kerja menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut :

Akuntabilitas Kinerja

Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang menerapkan akuntabilitas kinerja pada anggota mencakup kemampuan mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai. Dengan adanya akuntabilitas kinerja, akan lebih fokus dan bertanggung jawab terhadap pencapaian target kerja. Namun, akuntabilitas kinerja juga terkait dengan disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten dan sesuai dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan akan lebih mampu menjaga fokus, mengelola waktu dengan efektif, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.

Keamanan

Keamanan Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang dapat mempengaruhi produktivitas melalui mediasi disiplin kerja. Keamanan di satbrimob mencakup beberapa aspek, seperti keamanan fisik dan keamanan psikologis. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, anggota akan lebih mampu menjaga fokus, mengelola waktu dengan efektif, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Disiplin kerja yang baik juga mencakup kepatuhan terhadap kebijakan keamanan yang ditetapkan di tempat kerja, seperti penggunaan peralatan pelindung diri atau mengikuti prosedur keselamatan.

Produktivitas Kerja

Anggota Satbrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang harus mengambil langkah-langkah untuk menciptakan jam kerja yang teratur mencakup jadwal kerja yang jelas dan teratur. Hal ini membantu menghindari kelelahan dan kelelahan yang dapat mempengaruhi produktivitas. Namun, jam kerja yang teratur juga terkait dengan disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku anggota dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan konsisten dan sesuai dengan aturan dan prosedur yang ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, anggota akan lebih mampu menjaga fokus, mengelola waktu dengan efektif, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Mereka akan mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan dan bekerja dengan konsistensi.

DAFTAR REFERENSI

- Alkumairoh, F. A., & Warsitasari, D. W. (2022). Pengaruh Modal Usaha, Jam Kerja Dan Lama Usaha Terhadap Pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah Pedagang Pasar Gambar Kecamatan Wonodadi Kabupaten Blitar. *Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam (SOSEBI)*, 2(2), 202–219. <https://ejournal.uinsatu.ac.id/index.php/sosebi/article/download/6428/2044>
- Amalia, T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store Tegal. *Skripsi*, 1–65.
- Faeni, D. P. (2023). Servqual Measures: Indonesian Government Healthcare (BPJS) From A Human Resource Perspective. *Journal Of Infrastructure, Policy And Development*, 8(2), 1–21. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i2.2271>
- Faeni, P. D., Bratha, E. G., & Sawitri, N. N. (2023). Motivation Mediate the Effect of Education, Work Experience, Intellectual Intelligence, and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Of Accounting and Finance Management*, 4(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jafm.v4i1>

- Faeni, P. D., Faeni, P. R., Safitra Hidayat, R., Fuji Oktaviani, R., & Meidiyustiani, R. (2021). Analisis Pengaruh Social Distancing, Work from Home dan Aplikasi Video Call terhadap Produktivitas Organisasi: Studi Kasus pada Permukiman di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.92>
- Faeni, P. D., & Pramukty, R. (2022). The Influence of Workload and Work Discipline on Employee Performance in Companies in Bekasi City. *Jurnal IJAM*, 1(3), 258–269. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i3>
- Faeni, P. D., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa (Work Life Balance, Career Improvement and Work Pressures on Productivity: Case Study at the P3 Professional Certification Institute for National Integrity Extension Builders). *Jurnal Studi Akuntansi, Keuangan Dan Manajemen (Sakman)*, 1(1), 45–57. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i1.602>
- Fauzi, A., Akbar, M., Cahyaningtyas, F., Saputra, A., & Ningrum, P. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 1007–1012. <https://www.greenpub.org/JIM/article/view/210>
- Fauzi, A., Pratiwi, D., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Fuad, M. S., & Luturlean, B. S. (2021). Pengaruh Jam Kerja Dan Prokrastinasi Terhadap Produktivitas Di Kantor Kelurahan Mekarmulya. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 8(6), 8625–8631. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/17090>
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global MasaKini*, 12(1), 31–41. <https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EGMK/article/view/1123>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Isnanto, Y., Suharno, & Widarno, B. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 15(1), 489–501. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/3733>
- Lestari, S., & Salomo, V. R. (2022). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Moderat*, 8(4), 798–808. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat/article/download/2854/2148/9953>
- Lestari, S., & Solomo Valiant, R. (2022). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pada Pemerintah Daerah Di Indonesia : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Moderat*, 8(4), 798–808. <https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat/article/view/2854>

- Lubis, M. A., Dhevi, R. S., & Yasid, M. (2020). Penegakan Hukum Terhadap Aparat Sipil Negara Yang Melakukan Pelanggaran Hukum Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 269–285. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/download/649/567>
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 735–744.
- Muhammad, D. (2021). Pengaruh Keamanan, Kemudahan, Privasi, Kepercayaan Dan Kepuasan Terhadap Niat Pembelian Ulang Pelanggan Situs Belanja Online Shopee Di Surabaya Artikel. *Jurnal Artikel*, 19.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 106–112. <https://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282>
- Padmawati, N. N. (2021). Peran Desentralisasi, Akuntabilitas, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah. *Jurnal Pendidikan*, 22(2), 661–676. <https://ojs.mahadewa.ac.id/index.php/widyadari/article/view/1407>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021a). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Analisis Disiplin Kerja Karyawan *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/375/230>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, Syahrial, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Wibowo, H., Sanjayanto, & Sulistiyowati. (2021). Discipline And Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32.
- Rohmaini, L., Nendra, F., & Qiftiyah, M. (2020). Pengembangan Modul Pembelajaran Matematika Berbasis Etnomatematika Berbantuan Wingeom Berdasarkan Langkah Borg And Gall. *Jurnal Teori Dan Riset Matematika*, 2(2), 176–186. <https://jurnal.unigal.ac.id/teorema/article/view/3649>
- Rushadiyati. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19(3), 202–210. <https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/view/3265>
- Safriansyah, -, & Naim, Muh. R. (2019). Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene. *Manajemen Ikm: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 14(1), 62–68. <https://doi.org/10.29244/mikm.14.1.62-68>
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 769–780. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.914>
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020). Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120(1), 167–174. <https://www.atlantis-press.com/article/125934099.pdf>

- Sugianta, W., Nyoman Surata, I., & Mariadi, N. N. (2022). Efektivitas Sistem Pengamanan Terpadu Berbasis Desa Adat (Sipandu Beradat) Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Di Wilayah Hukum Kepolisian Resor Buleleng. *Kertha Widya Jurnal Hukum*, 10(1), 18. <https://ejournal.unipas.ac.id/index.php/KW/article/view/1033>
- Suryani, N., Risnita, & Jailani, Ms. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan/article/view/55>
- Widaryanti, & Pancawardani, L. (2018). Analisis Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Ilmiah Ekonomi*, 15(2), 477–492. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>