

The Effect Of Accountability, Professionalism And Leadership Style On Educators' Performance At Musi Charitas Catholic University, Palembang

Pengaruh Akuntabilitas, Profesionalisme Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tendik Di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Mensiana Kurniati Manggor¹, Luis Marnisa²

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2}

mensianakurniati@gmail.com¹, luismarnisah@uigm.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of accountability, professionalism, and leadership style on the performance of educational staff at Musi Charitas Catholic University, Palembang, both partially and simultaneously. The research method used was a quantitative survey approach, involving respondents from the university's educational staff. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that the three independent variables—accountability, professionalism, and leadership style—significantly influence educational staff performance. Partially, accountability increases discipline and work responsibility, professionalism strengthens service quality and productivity, while an effective leadership style motivates employees and creates a positive work climate. These findings emphasize the importance of implementing a work culture based on integrity, competence, and participatory leadership in improving the performance of higher education institutions.

Keywords: *Accountability, professionalism, leadership style, performance, educational staff.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan responden dari tenaga kependidikan di lingkungan universitas tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu akuntabilitas, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Secara parsial, akuntabilitas meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja, profesionalisme memperkuat kualitas layanan dan produktivitas, sementara gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang positif. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan budaya kerja berbasis integritas, kompetensi, dan kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan kinerja institusi pendidikan tinggi.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Tenaga Kependidikan.

1. Pendahuluan

Akuntabilitas dalam organisasi pendidikan tinggi menjadi isu yang semakin krusial di era transparansi dan keterbukaan informasi. Perguruan tinggi sebagai institusi akademik memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya serta memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil selaras dengan prinsip tata kelola yang baik (good governance). Mahmudi (2020) menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan kewajiban individu maupun lembaga untuk memberikan pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan yang diambil, yang mencakup aspek pelaporan keuangan, evaluasi kinerja, serta kepatuhan terhadap regulasi. Dengan penerapan sistem akuntabilitas yang baik, perguruan tinggi dapat meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan stakeholder, termasuk mahasiswa, tenaga pendidik, dan pemerintah.

Implementasi akuntabilitas yang efektif memerlukan sistem yang transparan serta mekanisme pengendalian yang kuat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui penerapan kebijakan berbasis data dalam perencanaan strategis dan pengambilan keputusan. Setiawan (2021) menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki korelasi positif terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, akuntabilitas juga berperan dalam mencegah terjadinya penyimpangan serta penyalahgunaan wewenang dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan tinggi, akuntabilitas tidak hanya berdampak pada efisiensi internal, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas akademik. Perguruan tinggi yang menerapkan akuntabilitas dengan baik cenderung memiliki sistem evaluasi yang komprehensif terhadap kinerja dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Hal ini memungkinkan adanya perbaikan berkelanjutan dan penyesuaian strategi pengelolaan agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.

Selain akuntabilitas, profesionalisme juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Profesionalisme mencerminkan kompetensi, integritas, dan dedikasi individu dalam menjalankan tugasnya. Nugroho dan Riyadi (2022) menyatakan bahwa profesionalisme yang tinggi pada manajer di sektor pendidikan mampu meningkatkan efisiensi kerja, mendorong inovasi, serta menciptakan lingkungan akademik yang kondusif. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memastikan bahwa seluruh sumber daya manusianya memiliki standar profesionalisme yang tinggi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan organisasi dalam mencapai visi dan misi. Bass (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya. Hal ini diperkuat oleh penelitian Susanto et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif dan visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada kondisi di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang sebagai perguruan tinggi swasta yang dituntut untuk terus meningkatkan kualitas layanan akademik dan administrasi. Dalam menghadapi persaingan antar perguruan tinggi dan meningkatnya ekspektasi masyarakat, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek strategis. Profesionalisme, akuntabilitas, dan kepemimpinan menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, berdasarkan observasi awal, masih terdapat berbagai kendala seperti kurangnya koordinasi antar unit kerja, rendahnya akuntabilitas dalam beberapa aspek administrasi, serta belum optimalnya penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Mahmudi (2020) menegaskan bahwa rendahnya akuntabilitas dapat menyebabkan ketidakefisienan dalam pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa akuntabilitas, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Widodo (2020) menemukan bahwa akuntabilitas dan profesionalisme berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja di sektor publik. Rahmawati et al. (2022) juga menyatakan bahwa profesionalisme berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas layanan, sedangkan Nugroho dan Suryadi (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adaptif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Meskipun demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap), di mana sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada perguruan tinggi negeri atau wilayah Jawa dan kota besar. Penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh akuntabilitas, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan dalam konteks perguruan tinggi swasta di wilayah Sumatera Selatan

masih terbatas. Selain itu, sebagian penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel secara parsial, sehingga hubungan antarvariabel belum tergambar secara komprehensif.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi empiris yang relevan secara lokal serta memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi swasta.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Manajemen

Teori manajemen merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk memahami bagaimana suatu organisasi dikelola secara efektif dan efisien. Salah satu tokoh utama dalam teori manajemen klasik adalah Henri Fayol melalui karyanya *General and Industrial Management* (1916). Fayol mengemukakan bahwa manajemen memiliki lima fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), koordinasi (*coordinating*), dan pengendalian (*controlling*). Kelima fungsi tersebut menjadi fondasi dalam praktik manajemen modern yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sistematis.

Fayol juga menekankan pentingnya prinsip-prinsip administratif seperti pembagian kerja, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, serta kesatuan arah. Menurutnya, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh efisiensi struktur dan penerapan prinsip-prinsip tersebut secara konsisten. Selain itu, Fayol berpandangan bahwa manajemen bukanlah bakat alami semata, melainkan suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan diterapkan dalam berbagai jenis organisasi, baik sektor publik maupun swasta.

Selanjutnya, Frederick Winslow Taylor mengembangkan *Scientific Management Theory* yang berfokus pada peningkatan efisiensi kerja melalui pendekatan ilmiah. Dalam karyanya *The Principles of Scientific Management* (1911), Taylor mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja dapat ditingkatkan melalui standarisasi metode kerja, seleksi tenaga kerja yang tepat, serta pemberian insentif berbasis kinerja. Taylor juga menekankan pentingnya pembagian tugas yang jelas antara manajer dan pekerja, di mana manajer bertanggung jawab dalam perencanaan, sedangkan pekerja bertugas dalam pelaksanaan.

Pendekatan Taylor memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan manajemen operasional dan sistem produksi modern yang berorientasi pada efisiensi dan efektivitas. Namun, pendekatan ini cenderung mengabaikan aspek manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, Elton Mayo melalui *Hawthorne Studies* (1924–1933) memperkenalkan perspektif baru yang menekankan pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian Mayo menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, hubungan interpersonal, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini menandai lahirnya teori hubungan manusia (*human relations*) yang kemudian berkembang menjadi dasar teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, teori manajemen mengalami perkembangan dari pendekatan yang berorientasi pada efisiensi teknis menuju pendekatan yang lebih humanis dan berfokus pada kesejahteraan karyawan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam konteks manajemen modern, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keunggulan kompetitif organisasi. Hal ini sejalan dengan *Resource-Based View (RBV)* yang dikemukakan oleh Barney (1991), yang menyatakan bahwa organisasi akan unggul apabila memiliki sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Dalam perspektif MSDM, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor kunci dalam menciptakan inovasi dan produktivitas.

Selain itu, teori motivasi juga menjadi bagian penting dalam MSDM, salah satunya adalah Two-Factor Theory yang dikembangkan oleh Herzberg (1959). Teori ini membedakan antara faktor motivasi dan faktor higiene. Faktor motivasi seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor higiene seperti gaji dan kondisi kerja hanya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya layak, tetapi juga mampu memotivasi karyawan untuk berprestasi.

Selanjutnya, Becker (1964) melalui Human Capital Theory menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Teori ini memandang bahwa peningkatan kualitas SDM akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas individu dan organisasi. Dalam praktiknya, teori ini menjadi dasar dalam pengembangan talenta dan peningkatan kompetensi karyawan.

Di sisi lain, Fiedler (1967) melalui Contingency Theory of Leadership menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada situasi yang dihadapi. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling tepat untuk semua kondisi, sehingga organisasi perlu menyesuaikan strategi MSDM dengan karakteristik lingkungan dan karyawan.

Grand Theory Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan konsep penting dalam tata kelola organisasi, terutama dalam sektor publik dan pendidikan tinggi. Teori akuntabilitas banyak dikembangkan oleh Romzek dan Dubnick (1987) yang membagi akuntabilitas ke dalam empat dimensi, yaitu akuntabilitas hierarkis, hukum, profesional, dan politik. Konsep ini menekankan bahwa setiap individu atau organisasi memiliki kewajiban untuk mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada pihak yang berwenang maupun kepada publik.

Dalam perkembangannya, akuntabilitas menjadi bagian penting dari paradigma New Public Administration yang menekankan transparansi, keterbukaan informasi, dan pertanggungjawaban publik. Dalam konteks perguruan tinggi, akuntabilitas tidak hanya berkaitan dengan pelaporan administratif, tetapi juga mencerminkan komitmen moral dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

Semakin jelas mekanisme akuntabilitas yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat integritas, kepatuhan, dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja organisasi dan kepercayaan publik.

Grand Theory Profesionalisme

Profesionalisme merupakan konsep yang berkaitan dengan kualitas individu dalam menjalankan profesinya. Talcott Parsons (1951) menjelaskan bahwa profesionalisme merupakan bagian dari sistem sosial yang memiliki nilai, norma, dan standar perilaku tertentu. Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan.

Dalam konteks organisasi, profesionalisme menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Individu yang profesional akan bekerja sesuai standar, mematuhi kode etik, serta memiliki orientasi pada kepentingan publik. Oleh karena itu, profesionalisme menjadi indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan tinggi.

Grand Theory Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Teori kepemimpinan klasik seperti Trait Theory yang dikemukakan oleh Stogdill (1948) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh sifat-sifat individu seperti kecerdasan, kepercayaan diri, dan integritas.

Selain itu, pendekatan perilaku (Behavioral Theory) menekankan bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari perilaku pemimpin, khususnya dalam dua dimensi utama, yaitu perhatian terhadap bawahan (consideration) dan orientasi pada tugas (initiating structure). Kombinasi kedua dimensi ini akan menghasilkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Dengan demikian, teori kepemimpinan klasik tetap relevan dalam menjelaskan bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui pendekatan yang adaptif dan situasional.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi individu dalam organisasi.

Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilakukan, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dengan demikian, kinerja mencerminkan perilaku nyata karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Peran Karyawan

Peran karyawan dalam organisasi dapat dibagi menjadi tiga kategori utama, yaitu peran interpersonal, peran informasi, dan peran pengambilan keputusan (Griffin, 2017). Peran interpersonal mencakup fungsi sebagai pemimpin, penghubung, dan figur organisasi. Peran informasi meliputi kegiatan pengumpulan dan penyebaran informasi, sedangkan peran pengambilan keputusan berkaitan dengan kemampuan dalam merumuskan strategi dan menyelesaikan masalah.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mahoney (2016) meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, staffing, negosiasi, dan representasi. Indikator tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu menjalankan fungsi manajerial secara efektif.

Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerja dan tindakan kepada pihak yang berwenang. Konsep ini mencakup transparansi, kejujuran, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Prinsip dan Indikator Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas meliputi komitmen organisasi, pencapaian tujuan, kepatuhan terhadap aturan, orientasi hasil, serta transparansi. Sementara itu, indikator akuntabilitas mencakup keakuratan informasi, standar administrasi, kejelasan pelayanan, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Profesionalisme

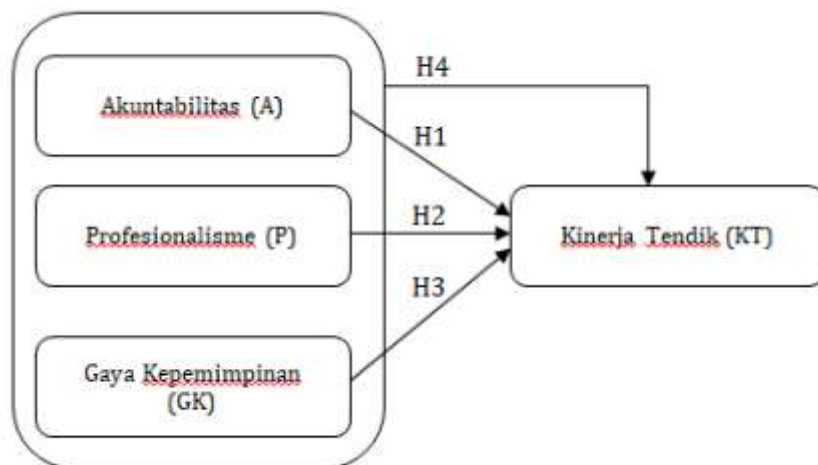
Profesionalisme merupakan kemampuan dan sikap individu dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai standar yang ditetapkan. Indikator profesionalisme meliputi kompetensi, efisiensi waktu, efektivitas kerja, dan tanggung jawab.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Indikatornya meliputi kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan mengelola emosi. Gaya kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir merupakan rancangan atau garis besar yang telah disusun oleh peneliti guna mempermudah proses penelitian dan memudahkan peneliti dalam memberikan gambaran informasi baik secara deskripsi khusus maupun umum kepada masyarakat sebagai penikmat hasil dari penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Populasi

Menurut (Sugiyono. 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kuantitas tertentu. Peneliti menetapkan karakteristik dan kuantitas tersebut untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh tenaga kependidikan di

Fakultas Bisnis dan Akuntansi dan beberapa unit kerja di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang yang berjumlah 116 orang, data tersebut akan peneliti sajikan pada tabel 3.1 Berikut ini;

Tabel 3.1 Populasi Tenaga kependidikan

No	Prodi	Jumlah
1	Kantor Administrasi dan Akademik (KAA)	9
2	Kantor Admisi, Humas dan Kerja Sama (KAHK)	3
3	Kantor Administrasi Umum dan Keuangan (KAUK)	8
4	Kantor Sistem Informasi dan Teknologi komunikasi (KSITK)	6

5	Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana (KSSP)	26
6	Campus Ministry (CM)	4
7	Fakultas	36
8	Perpustakaan	4
9	Kantor kemahasiswaan dan alumni	6
10	Penelitian & Pengabdian Masyarakat (LPPM)	9
11	Kantor Penjaminan Mutu	5
Σ		116

Sumber: Humas Universitas katolik 2025

Sampel

Menurut (Sugiyono. 2019), Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi. Berdasarkan teori di atas dan mengingat sampel dalam penelitian ini juga tidak terlalu besar maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagi dalam 2 bagian yaitu, bagian pertama merupakan pernyataan identitas responden meliputi nama responden, pekerjaan, lama bekerja. Bagian kedua pernyataan dari semua variabel dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan skala simatik (likert). Penggunaan skala simatik dengan lima skala poin untuk variabel Akuntabilitas, Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tendik, dimana setiap responden diminta untuk memilih salah satu alternatif pilihan yang bergerak dari (1) sangat tidak setuju sampai (5) sangat setuju.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi hasil penelitian didasarkan pada perhitungan frekuensi terhadap skor setiap alternatif jawaban kuesioner sehingga diperoleh prosentase dan skor rata-rata jawaban responden. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang dipakai yaitu akuntabilitas, profesionalisme dan gaya kepemimpinan dan variabel terikat yaitu kinerja tendik di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang. Berikut ini adalah deskripsi hasil penelitian:

Pegawai berdasarkan jenis kelamin (Y)

Berdasarkan jenis kelamin pegawai Universitas Katolik Musi Charitas Palembang dapat dirinci sebagai berikut;

Tabel 4.1 Pegawai berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentas
1	Laki-laki	52	44,83
2	Perempuan	64	55,17
	Total	116	100

Sumber: data diolah diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang pada tahun 2025.

Dari total 116 pegawai, sebanyak 64 orang (55,17%) merupakan pegawai perempuan, sementara 52 orang (44,83%) merupakan pegawai laki-laki. Data ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di lembaga tersebut didominasi oleh perempuan.

Uji Validitas

Hasil Uji validitas menggunakan metode *PearsonCorrelation* dengan pendekatan *Corrected Item* dengan menggunakan program SPSS 22. Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R hitung) dari butir pertanyaan tersebut > R tabel (0,3).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi instrument pengukuran secara internal dengan menggunakan *Cronbach Alpha Instrument*. Dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

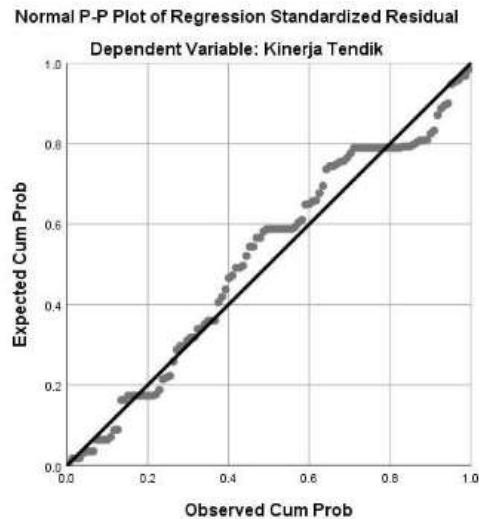
Variabel	<i>Chronbach's Alpha</i>	Hasil
Akuntabilitas (A)	0.972	Reliabel
Profesionalisme (P)	0.934	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (GK)	0.878	Reliabel
Kinerja Tendik (KT)	0.912	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa masing-masing variable memiliki nilai *ChronbachAlpha* > 0.06. Dapat diketahui bahwa Akuntabilitas (A) sebesar 0.972, Tendik (KT) adalah sebesar 0.912. dengan demikian semua variable dapat dikatakan bersifat Reliabel berdasarkan hasil olah data SPSS.

Uji Normalitas

Penggunaan analisis statistik parametrik harus memenuhi asumsi data berdistribusi normal, sehingga perlu dilakukan pengujian normalitas data. Pengujian yang digunakan adalah metode grafik (*Normal Probability Plot*), apabila sebaran data pada grafik berada di sekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal berarti data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Data menyebar di sekitar garis diagonal, dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka dapat dinyatakan bahwa Data berdistribusi normal.

5. Penutup

Berdasarkan hasil Penelitian pada karyawan di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang. Peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh akuntabilitas, profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tendik di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang.

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel akuntabilitas (A) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (KT) di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan akuntabilitas "meliputi kejelasan tanggung jawab, transparansi pelaporan, dan komitmen pada standar kerja serta etika secara langsung diikuti oleh peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Hasil uji statistik mendukung temuan ini dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,100, t hitung 44,141 > t tabel 1,980, dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, akuntabilitas merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan di lingkungan universitas tersebut.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme yang mencakup aspek keahlian, integritas, dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat profesionalisme, semakin optimal pula kinerja, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan kepada sivitas akademika. Secara statistik, pengaruh tersebut dibuktikan melalui koefisien regresi sebesar 0,251, nilai t hitung (11,543) > t tabel (1,980), serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti profesionalisme secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (GK) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (KT) di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif "ditandai dengan kemampuan memotivasi bawahan, memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi yang terbuka dan harmonis" dapat mendorong peningkatan kualitas kerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas secara optimal. Secara statistik, pengaruh tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,093, nilai t -hitung 63,408 yang jauh melampaui t -tabel 1,980, serta nilai signifikansi $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Artinya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan yang dihasilkan.

4. Variabel akuntabilitas (A), profesionalisme (P), dan gaya kepemimpinan (GK) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan (KT) di Universitas Katolik Musi Charitas Palembang. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis regresi yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar 72,338, jauh melebihi nilai Ftabel 2,68, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ketiga variabel tersebut bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan universitas tersebut.

Daftar Pustaka

- Adisasmita, R. (2019). *Akuntabilitas dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Abdillah, M. A. (2020). The Influence of Leadership Style on Managerial Performance in Village Government with Motivation as Mediation. *Journal of Public Administration Studies*, 8(2), 99-113.
- Arumsari, A. L., & Budiarta, I. K. (2016). The Influence of Auditor Professionalism, Auditor Independence, Professional Ethics, Organizational Culture, and Leadership Style on Auditor Performance at Public Accounting Firms in Bali. *Journal of Accounting and Auditing*, 22(1), 45-58.
- Apriyanto, A. (2020). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi: Pendekatan Situasional*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Anggraeni, R., & Nugraha, S. (2021). The Influence of Leadership Style and Accountability on Managerial Performance in the Private Sector. *Journal of Business and Organizational Studies*, 41(2), 111-127.
- Abdillah, M. A. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Desa dengan Motivasi sebagai Mediasi (Studi Empiris pada Pemerintah Desa di Kabupaten Sleman)." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Aswan, A. (2017). *Tipe-Tipe Kepemimpinan dalam Dunia Kerja*. Malang: Penerbit Andi.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Transformational leadership theory: A comprehensive overview*. Routledge.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bovens, M. (2017). Public accountability. In M. Bovens, R. E. Goodin, & T. Schillemans (Eds.), *The Oxford handbook of public accountability* (pp. 116). Oxford University Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons.
- Dewi Sanjaya, (2021). "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntabilitas Publik, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Pemerintah Daerah di Bali." *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 10(1), 1-15.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill.
- Ferryansyah, A. (2013). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Fitriani, L. (2021). The Influence of Professionalism and Leadership Style on Managerial Performance in the Manufacturing Industry. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 22(3), 78-93.
- Ghartery, J. B. (2017). *The Concept of Accountability in Public Administration*. New York: Oxford University Press.

- Griffin, R. W. (2017). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Cengage Learning.
- Ghartery, 2017. *Akuntansi Keuangan Daerah*, (Jakarta: Salemba Empat,), 308.
- Harefa, A. (2017). *Profesionalisme dan Etika Kerja*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Hamalik, O. (2000). *Manajemen Tenaga Kerja: Aspek Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and Bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Hadi, W. (2022). Accountability and Leadership Style on Managerial Performance in Nonprofit Organizations. *Journal of Nonprofit Management*, 40(2), 56-69.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life Cycle Theory of Leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26-34.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Imawan, R. (2017). *Profesionalisme dalam Dunia Kerja: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Johnson, R., & Williams, M. (2022). Exploring the Role of Leadership Styles and Professionalism in Enhancing Managerial Effectiveness. *Journal of Leadership Studies*, 37(1), 75-90.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Kurniawan, A. (2015). *Birokrasi dan Profesionalisme: Perspektif Administrasi Publik*. Jakarta: Rajawali Press.
- LAN Dan BPKP, 2020. *Akuntabilitas Dan Good Governance*, (Jakarta: LAN,), 43.
- Mardiasmo, 2016. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset,), 21.
- Maskun, M. (2017). *Profesionalisme di Indonesia: Tantangan dan Realitas*. Jakarta: Gramedia.
- Mertin, H. (2018). *Good Governance dan Profesionalisme Aparatur*. Surabaya: Laksana.
- Mahmudi, M. (2020). *Akuntabilitas dalam sektor publik: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Muhammad, S. (2020). The Analysis of Professionalism and Accountability on Managerial Performance in the Public Sector. *Public Administration Quarterly*, 35(2), 142-156.
- Mahoney, T. A. (2016). *Managerial Performance: A Study of Organizational Behavior*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nikmat, N. (2022). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit UGM.
- Novianti, F. (2021). The Impact of Transactional Leadership Style and Accountability on Managerial Performance in the Telecommunication Industry. *Telecom Management Review*, 18(3), 203-218.
- Nugroho, Y., & Riyadi, I. (2022). Profesionalisme manajer pendidikan: Pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 25(3), 48-56.
- Nugroho, P. (2021). *The Role of Leadership Style and Accountability in Enhancing Managerial Performance in Regional Governments*. *Public Administration Review*, 50(2), 201-215.
- Prasetyo, D., Susanto, H., & Syahrizal, S. (2023). Gaya kepemimpinan dan produktivitas karyawan: Studi kasus di perguruan tinggi Indonesia. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 14(2), 102-115.
- Rahmawati, I., Pramudito, S., & Setiawan, A. (2021). Pengaruh akuntabilitas terhadap kepercayaan stakeholder dalam pendidikan tinggi. *Jurnal Administrasi Publik*, 28(4), 34-41.
- Rajab, B. (2008). *Profesionalisme dalam Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Erlangga.

- Rizki, A. (2023). The Effect of Accountability and Professionalism on Managerial Performance in the Education Sector. *Journal of Education Management*, 31(2), 200-210.
- Rumondan, R. (2021). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Penerbit Erlangga.
- Surya, F., & Sulaiman, A. (2021). The Relationship Between Professionalism and Leadership Style on Managerial Performance in Retail Companies. *Retail Management Journal*, 14(2), 55-70.
- Sanjaya, D. (2021). The Effect of Budget Participation, Public Accountability, and Leadership Style on Managerial Performance in Local Government Organizations in Bali. *Journal of Public Sector Performance*, 16(4), 125138.
- Smith, J., & Turner, A. (2023). The Impact of Accountability, Leadership Style, and Managerial Competence on Organizational Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 125-139.
- Setiana, E. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Setiawan, A., & Suryanto, S. (2021). Akuntabilitas karyawan di perguruan tinggi: Pengaruh terhadap pengambilan keputusan strategis. *Jurnal Manajemen dan Administrasi*, 17(1), 78-92.
- Syahrizal, S., & Indriani, D. (2022). Pengaruh profesionalisme tenaga kependidikan terhadap kinerja institusi akademik. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 18(3), 50-65.
- Susanto, H., Prasetyo, D., & Wulandari, S. (2023). Kepemimpinan partisipatif dan inovatif dalam perguruan tinggi: Studi di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 16(2), 81-90.
- Setiono, A. (2015). *Profesionalisme Aparatur Negara dalam Konteks Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sumitro, H. (2017). *Prinsip Profesionalisme dalam Pelayanan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sari, W. (2022). The Influence of Professionalism, Accountability, and Leadership Style on Managerial Performance in Service Companies in Jakarta. *Journal of Business and Management Studies*, 29(4), 105-119.
- Widodo, H., (2020). Akuntabilitas dan profesionalisme dalam sektor publik: Pengaruhnya terhadap efektivitas karyawan. *Jurnal Administrasi Negara*, 15(4), 110-120.
- Wijaya, R. (2020). The Impact of Transformational Leadership Style and Accountability on Managerial Performance in the Banking Sector. *Journal of Banking and Finance*, 12(1), 88-101.
- Widyastuti, L. (2022). The Influence of Professionalism, Accountability, and Leadership Style on Managerial Performance in Service Companies in Jakarta. *Journal of Business and Management Studies*, 29(4), 105-119.
- Yossi Dian Endahwati, "Akuntabilitas Pengelolaan Zakat, Infaq, dan Shadaqah" (ZIS), *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol. 4, No. 1 (Desember, 2014), 1357-1358.
- Zaharuddin, A. (2021). *Pola Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Makassar: Penerbit Unhas.
- Zulfi, H., & Ahmad, F. (2022). The Impact of Autocratic Leadership Style and Accountability on Managerial Performance in Start-Up Companies. *Journal of Management and Innovation*, 28(3), 143-158.