

## **Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja anggota Polri kepolisian daerah Sulawesi Selatan**

**Angly Haryansyah Dames<sup>1✉</sup>, Baharuddin Semmaila<sup>2</sup>, Baharuddin Latief<sup>3</sup>**

Program Pascasarjana Universitas Muslim, Indonesia.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Populasi yang dijadikan sasaran penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan Kinerja Anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan yang berjumlah 95 orang, dan seluruhnya merupakan responden dengan menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** Etos kerja; lingkungan kerja; disiplin; kinerja anggota

## ***The influence of work ethic, work environment, and discipline on the performance of south sulawesi regional police members***

### **Abstract**

*This research aims to determine and analyze the influence of work ethic, work environment, and discipline on the performance of South Sulawesi Regional Police members. The population targeted in this study were individuals associated with the performance of South Sulawesi Regional Police members, totaling 95 people, all of whom were respondents using the Multiple Linear Regression analysis model. The results of this study indicate that all variables, namely Work Ethic, Work Environment, and Discipline, have a positive and significant simultaneous influence on the performance of South Sulawesi Regional Police members. Meanwhile, it was found that the work environment factor had the most dominant and significant influence on the performance of South Sulawesi Regional Police members, as evidenced by the partial findings.*

**Key words:** *Work ethic; work environment; discipline; police performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau pegawai memberikan peranan penting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian kinerja anggota. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (Good Governance) yaitu pemerintah yang bersih, transparan akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif. Peranan anggota polri sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan anggota yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh anggota Polri sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam suatu lembaga. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012).

Kinerja utama Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan dilakukan dengan cara memperbandingkan antara rencana capaian kinerja (target) dengan realisasi capaian kinerja pada Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan polda tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
Pengukuran Kinerja

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
Terwujudnya SDM Polri yang professional	Indeks Profesionalitas SDM Polri:	60.43 %	64 %	106 %
	Persentase pendidikan pembentukan personel Polri;	7%	12.4 %	177.1%
	Persentase Pemenuhan DSP;	63 %	56.7 %	90 %
	Persentase Nilai SMK Personel Polda Sulsel kategori Baik dan Sangat Baik;	80.3 %	69 %	86 %
	Persentasi Nilai PPK PNS Polda Sulsel kategori Baik dan Sangat Baik;	99 %	96 %	97 %
	Persentase tingkat pemberian: reward dan	2 %	4.8 %	240 %
	phunishment;	1 %	1.4 %	93.3 %
Good governance dan clean government	Indeks kompetensi	10.8 %	10 %	93 %
	Nilai AKIP Biro SDM Sulsel;	71	73.24	103 %
	Persentase IKM terhadap pelayanan rekrutmen Polri;	76 %	95.5 %	125 %
Akuntabilitas pengelolaan anggaran	Persentase IKP terhadap pelayanan di Biro SDM Polda SulSel.	55 %	60.4%	109 %
	Presentase Indikator Pelaksanaan Anggaran Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan;	92 %	94.4 %	103%
	Presentase realisasi Penyerapan Anggaran Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.	96 %	100 %	106 %

Kinerja anggota penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi, dalam hal ini anggota polri merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi atau lembaga secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Dalam penelitian Setiawan & Dewi (2014), diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan,

karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Dilihat dari masih adanya sebagian anggota Polri terlihat tidak mengerjakan atau menjalankan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, anggota cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam melakukan tugasnya. Kejujuran anggota masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai/anggota yang melalaikan waktu pada jam kerja seperti, duduk depan layar komputer, namun mata justru menyoar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan bergosip dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri anggota untuk kemajuan organisasi atau lembaga, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan. Ini selaras dengan penelitian Kaloko (2019) dan Halim et al. (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Tingkat etos kerja yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi, termasuk faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, kerjasama antar rekan kerja, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Ini selaras dengan penelitian Putriyani (2017) dan Adela Putri et al. (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, kerjasama tim, dan sumber daya yang memadai dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja anggota Polri.

Selain etos kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Disiplin kerja anggota polisi terhadap organisasi dan tugas-tugasnya akan berdampak pada kinerja mereka. Ini selaras dengan Siahaan et al. (2021) dan Sukidjan (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan dihadapkan pada tantangan tugas yang semakin berat dan kompleks akan tetapi kita terus berupaya meningkatkan kinerja polisi dan melakukan sinergi dengan segenap komponen masyarakat untuk menciptakan kondisi Sulawesi Selatan yang aman dan kondusif. Dengan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi Polri maka pimpinan Polda Sulsel dalam membuat kebijakan dan strategi menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat, tata pemerintahan yang baik, perkembangan wilayah serta perkembangan Ilmu Pengetahuan dan teknologi guna mengakomodir tanggung jawab sebagai pengemban keamanan wilayah Polda Sulsel. Target tersebut dapat tercapai tentunya perlu mendapat respon yang positif dari seluruh Satuan Kerja baik bidang operasional maupun bidang pembinaan.

## **METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah etos kerja, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang di desain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja anggota Polri.

### **Sumber Data**

Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan cara mengadakan pengamatan serta mengumpulkan kuesioner dari anggota Polri sehubungan dengan data yang dibutuhkan dalam penyusunan penelitian ini. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan penyebaran kuesioner langsung kepada anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen-dokumen serta sumber-sumber lainnya yang berupa informasi. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data laporan kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan, data jumlah personil, dan data-data lain yang dikeluarkan oleh Polda Sulawesi Selatan yang dianggap penting untuk kelengkapan informasi dalam menyusun penelitian ini.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan sebanyak 17.633 anggota. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sloving, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

**Tabel 2.**

Data Personil Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan

Kepangkatan	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)
Pamen	1.111	6
Pama	4.057	22
Bintara	12.465	67
Jumlah	17.633	95

Karena populasi keseluruhan berjumlah cukup besar, sehingga tidak mungkin untuk meneliti keseluruhan maka diambil sampel untuk dianalisa, berdasarkan rumus Slovin ditentukan jumlah sampelnya seperti yang ada pada tabel diatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan bantuan Software IBM SPSS Ver. 21, dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka dinyatakan valid.

**Tabel 3.**  
Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Item	Corrected item Total Correlation	Keterangan
Kinerja anggota polri	Y.1	734	Valid
	Y.2	729	Valid
	Y.3	748	Valid
	Y.4	716	Valid
	Y.5	739	Valid
Etos kerja	X.1	711	Valid
	X.2	754	Valid
	X.3	646	Valid
	X.4	732	Valid
	X.5	684	Valid
	X.6	636	Valid
Lingkungan kerja	X2.1	716	Valid
	X2.2	658	Valid
	X2.3	697	Valid
	X2.4	672	Valid
Disiplin	X3.1	781	Valid
	X3.2	556	Valid
	X3.3	614	Valid
	X3.4	693	Valid
	X3.5	720	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, maka diperoleh nilai  $r$  hitung dari dua puluh item pernyataan berada antara 0,556 sampai 0,781, dimana nilai  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,60 yang disyaratkan. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan

valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha variabel tersebut  $> 0,70$ , dan setelah dilakukan pengujian reliabilitas data dengan bantuan Software IBM SPSS Ver. 21 maka diperoleh hasil sesuai tabel berikut ini:

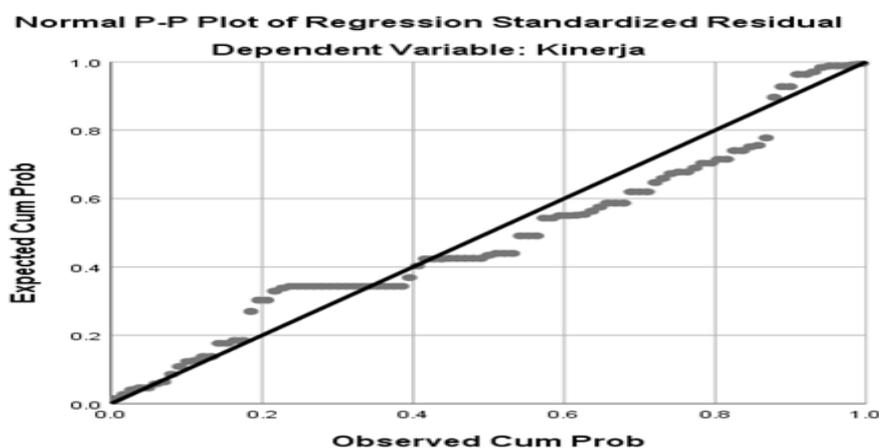
**Tabel 4.**  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,877	Cronbach's Alpha $> 0,70$ maka reliabel	Reliable
Lingkungan Kerja (X2)	0,839		Reliable
Disiplin (X3)	0,855		Reliable
Kinerja Anggota (Y)	0,891		Reliable

Hasil uji reliabilitas instrumen dari keempat variabel diperoleh nilai Cronbach's Alpha berada antara 0,839 sampai 0,891, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,70 yang disyaratkan. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga dapat mengukur masing-masing variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 1.**

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian grafik normal probability plot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arus garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas

### Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos kerja	.694	1.441
	Lingkungan kerja	.872	1.147
	Disiplin	.757	1.321

a. Dependent Variable: kinerja anggota polri

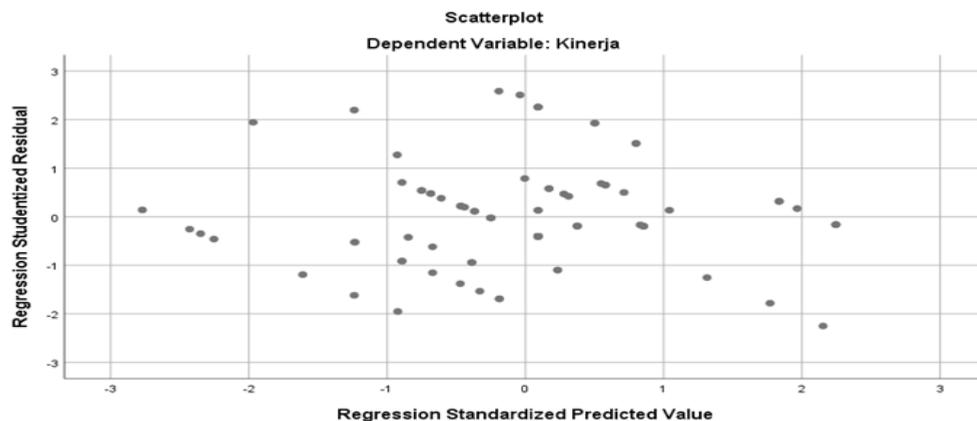
**Gambar 2.**

Hasil Uji Multikolinearitas

Gambar di atas terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin (X3) lebih kecil dari 10, demikian pula nilai

Tolerance untuk variabel etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin (X3) lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3.**

Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, grafik scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.659	.447		-1.475	.144
	Etos kerja	.435	.113	.322	3.865	.000
	Lingkungan kerja	.470	.086	.408	5.482	.000
	Disiplin	.298	.090	.263	3.295	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

**Gambar 4.**

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan gambar diatas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,659 + 0,435X1 + 0,470X2 + 0,298X3$$

$\beta_0$  = diperoleh dari nilai -0,659 yang menyatakan bahwa besarnya Kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan menurun jika variable etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin (X3) dalam posisi konstan.

$\beta_1$  = 0,435 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa etos kerja dapat meningkatkan Kinerja anggota dalam melakukan aktivitas sesuai tugas pokok dan fungsi anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Nilai probabilita = 0,000 atau kecil dari 0.005, dengan demikian variabel X1 dapat dipakai untuk melakukan analisis pengujian hipotesis.

$\beta_2$  = 0,470 merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan, dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan kegiatannya pada polda Sulawesi Selatan, Nilai probabilita = 0,000 atau kecil dari 0.005, dengan demikian variabel ini dominan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan karena memiliki koefisien Beta Standardized terbesar dapat dipakai untuk melakukan analisis pengujian hipotesis.

$\beta_3 = 0,298$  merupakan koefisien regresi yang menunjukkan bahwa disiplin yang dimiliki anggota, dapat meningkatkan kinerja anggota polri dalam melakukan kegiatannya pada polda Sulawesi Selatan, Nilai probabilita = 0,001 atau lebih besar dari 0.005, dengan demikian variabel X3 Variabel ini dapat dipakai untuk melakukan analisis pengujian hipotesis.

Oleh karena hasil analisis sesuai Tabel Anova terlampir, nilai probabilita  $P = 0.000$  adalah lebih kecil dari 0.05, maka secara serentak variabel X1, X2 dan X3, berpengaruh nyata terhadap kinerja anggota polri (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya, analisis parsial dengan SPSS 25 memperlihatkan hasil bahwa koefisien dari lingkungan kerja X2 yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja anggota (Y). Sehubungan dengan itu, maka hipotesis kedua penelitian ini diterima.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (uji t)

**Tabel 5.**  
Hasil Uji t

Variabel	t – hitung	t – tabel	Sig.
Etos Kerja (X1)	3,865	1.662	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	5,482		0,000
Disiplin (X3)	3,295		0,000

Hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji t atau parsial terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) didapatkan thitung sebesar 3,865 lebih besar dari ttabel 1,662 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel etos kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polri (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang semakin baik, akan meningkatkan Kinerja Anggota Polri;

Uji t atau parsial terhadap variabel Lingkungan Kerja (X2) didapatkan thitung sebesar 5,482 lebih besar dari ttabel 1,662 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polri (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik, akan meningkatkan Kinerja Anggota Polri; dan

Uji t atau parsial terhadap variabel Disiplin (X3) didapatkan thitung sebesar 3,295 lebih besar dari ttabel 1,662 atau dari signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel Disiplin (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polri (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin yang semakin baik, akan meningkatkan Kinerja Anggota Polri.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.602	3	5.534	38.824	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.971	91	.143		
	Total	29.572	94			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan kerja, Etos kerja						

**Gambar 5.**  
Hasil Uji F

Data pada gambar di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 38.824, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 2.70. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau  $38.824 > 2.70$  yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,00 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variable etos kerja, lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.547	.37754
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin, etos kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja anggota polri				

**Gambar 6.**

Hasil Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,561. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel etos kerja, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja sebesar 56,1%. Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

#### Pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil penelitian menunjukkan etos kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja anggota. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa etos kerja anggota polri pada Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan telah baik, selalu bekerja lebih keras dalam tugasnya, menghargai waktu dalam bertugas, bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta bertanggung jawab, rajin dan tekun dalam melaksanakan tugas.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok anggota yang tidak sesuai etos kerja dari masing-masing anggota, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan pengetahuan melalui diklat secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan pengetahuan yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan para anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pojoh et al. (2014), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat etos kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

#### Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pengamatan peneliti di lapangan bahwa lingkungan kerja pada Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan telah baik. Perlengkapan kerja diatur sedemikian rupa, pelayanan kepada anggota sudah sesuai sop, kondisi kerja dan suasana kerja dan kebersihan sudah dikelola dengan baik dan, hubungan kerja sama antara sesama anggota, dan anggota dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena anggota telah mengerti bahwa keberhasilan suatu organisasi atau lembaga kepolisian tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua anggota yang berada di dalamnya.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok anggota polri belum merasakan kenyamanan serta kepuasan, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan penyesuaian lingkungan kerja yang sesuai karakter masing-masing anggota.

Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kinerja melalui Lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan secara teratur dan berkesinambungan tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilaksanakan, karena jika hal itu tidak cepat diusahakan maka perkembangan perubahan lingkungan akan membawa ketertinggalan anggota dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan temuan hasil penelitian Wibowo et al. (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Anggota Polri**

Pengaruh kedisiplinan terhadap anggota polri berdasarkan hasil penelitian ini menekankan pada bagaimana penerapan disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai anggota polri. Fokus utama dari kedisiplinan adalah diharapkan adanya tepat waktu dalam menjalankan tugasnya, menjunjung tinggi aturan kerja, taat dan patuh pada perintah atasan dan konsisten serta bekerja secara prosedur dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dan di samping itu, juga adanya perlakuan yang sesuai jika anggota dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan sanksi bagi mereka yang melanggar ketentuan tersebut.

Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, akan tetapi jika dilihat dari persentase pengaruhnya masih ada sekelompok anggota polri yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sehingga masih memerlukan adanya upaya perbaikan dan peningkatan kesadaran secara kontinyu dan berkesinambungan. Dengan adanya upaya tersebut diharapkan akan mampu menciptakan peningkatan disiplin yang dapat meningkatkan penguatan pemberdayaan para anggota polri.

Hasil penelitian ini dapat dikatakan mendukung konsep teori yang dikemukakan oleh Notoatmodjo (2002), yang mengatakan bahwa disiplin sebagai suatu sikap dan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh setiap pekerja atau pegawai dalam mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, penelitian ini juga telah mendukung hasil penelitian Bredina (2022), yang menemukan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Pare-Pare.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, akan dapat disajikan beberapa kesimpulan dari keseluruhan analisis yaitu sebagai berikut:

Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Hal tersebut menunjukkan dengan semakin ditingkatkannya etos kerja maka akan meningkatkan kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan;

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perhatian terhadap lingkungan kerja personil yang terus ditingkatkan, berupa suasana kerja nyaman, kebersihan tempat kerja, fasilitas kerja yang terus dilengkapi, serta kondusifitas area kerja yang terjaga maka akan meningkatkan kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan;

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi kedisiplinan yang semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan; dan

Etos kerja, lingkungan kerja, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penerapan etos kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan penerapan budaya disiplin yang baik maka akan berkontribusi didalam peningkatan kinerja anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Bredina, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Parepare. *Jurnal Decision*, 3(Xi), 72–78.
- Halim, D., Guntur, M., & Herman, H. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Anggota POLSEK Galesong Utara di POLRES Takalar. *Jurnal Aktor*, 1(2), 47–62.
- Kaloko, A. S. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Personil pada Kepolisian Resor Tulang Bawang. *Jurnal Simplex*, 2(1), 1689–1699.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205606/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan>
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pojoh, T. P., Tewal, B., & Moniharapon, S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo. *Jurnal EMBA*, 2(4), 424–434.
- Putriyani, D. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Tingkat Bintara Pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Baturaja. 1–23.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490.
- Siahaan, P. H., Ritonga, M. A. W., Dewita, R., Dongoran, H. P., & Surbakti, A. P. (2021). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 6(2), 222–232.
- Sukidjan, S. (2019). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Profesional Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Polres Maluku Tengah. *Jurnal Cita Ekonomika*, 13(1), 41–54. <https://doi.org/10.51125/citaekonomika.v13i1.2650>
- Sutisna. (2012). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. PT Remaja Rusdakarya.
- Wibowo, M., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2014). Kepuasan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1).