



THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK CULTURE ON WORK ETHIC IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP ETOS KERJA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Ismi Kusuma Dewi¹, Purwadhi², Yani Restiani Widjaja³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

E-mail: ismikusumadewi@gmail.com¹, purwadhi@ars.co.id², yani.yrw@ars.co.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Ismi Kusuma Dewi
ismikusumadewi@gmail.com

Key words:

competence, work culture,
work ethic, employee
performance

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.p
hp/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 1500 - 1517

ABSTRACT

A large company, apart from having an adequate number of human resources, must also be supported by qualified human resources who have superior performance, high work ethic and reliable competence in carrying out company activities to achieve goals. The purpose of this research is to determine the influence of Competency and Work Culture on Work Ethic and its implications for the Performance of Employees of the Socialization Sub-Directorate of Idensos at the National Police Headquarters. In this study, researchers took sample torches from the Socialization Sub-Directorate of Idensos. The sample in this research was 30 employees or members of the Socialization Sub-Directorate of the Idensos Directorate, Police Headquarters. The research technique used is non-sampling with saturation sampling technique (taking all members of the population). This type of research is quantitative research. Based on the results of this research, it shows that competency and work culture have a positive influence on the work ethic of employees of the Socialization Sub-Directorate of the Idensos Directorate of the National Police Headquarters, while competency and work culture have a strong relationship to the performance of employees of the Socialization Sub-Directorate of the Socialization Directorate of Idensos at the National Police Headquarters. Competence and work culture simultaneously have a significant influence on work ethic, and work ethic has an influence on the performance of employees of the Socialization Sub-Directorate Directorate of Idensos at the National Police Headquarters.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden</p> <p>Ismi Kusuma Dewi <i>ismikusumadewi@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: kompetensi, budaya kerja, etos kerja, kinerja</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>Hal: 1500 - 1517</p>	<p>Sebuah perusahaan yang besar selain harus memiliki jumlah SDM yang memadai juga harus didukung oleh kualifikasi SDM yang memiliki kinerja unggul, etos kerja tinggi, dan kompetensi yang handal dalam menjalankan aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Etos Kerja implikasinya pada Kinerja Pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri. Pada penelitian ini peneliti mengambil suluh sample dari Subdit Sosialisasi Mabes Polri. Sample pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan atau anggota Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri. Teknik penelitian yang digunakan yaitu non sampling dengan Teknik saturation sampling (mengambil seluruh anggota populasi). Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi Dit Idensos Mabes Polri, sementara kompetensi dan budaya kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri. Kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja, dan etos kerja memiliki pengaruh kepada kinerja pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2011:1) bahwa dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya (Andriani, 2014).

Konsistensi kinerja pegawai adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kemajuan dan keunggulan sebuah perusahaan akan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya baik secara kuantitas maupun kualitas (Andriani & Kristiutami, 2018). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan pada, yang didasarkan atas kesungguhan dan kecakapan pengalaman beserta waktu (Yani et al., 2022). Sebuah perusahaan yang besar selain harus memiliki jumlah SDM yang memadai juga harus didukung oleh kualifikasi SDM yang memiliki kinerja unggul, etos kerja tinggi, dan kompetensi yang handal dalam

menjalankan aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan (Widyatmojo et al., 2023). Begitupun halnya dengan Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri dalam rangka mencapai program kerjanya, diperlukan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai akan menentukan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Rumbiak et al., 2023).

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan adanya etos kerja yang tinggi dari pegawai. Etos kerja sebagai suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu organisasi dan tercermin dalam sikap yang menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik (Suardi, 2020).

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja menjadi salah satu tolok ukur terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pelayanan untuk masyarakat. Fenomena etos kerja di Indonesia, masih belum merata. Bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan di sebagian pegawai, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman pegawai tentang etos kerja masih lemah. Hal ini jugalah yang kurang mendukung terciptanya etos kerja yang baik dan produktif, karena itu tidak jarang perusahaan mengabaikan kesejahteraan pegawai termasuk upah minimumnya.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas menunjukkan belum memadainya kompetensi yang dimiliki pegawai dan belum selarasnya antara budaya perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri, hal ini tentunya dapat menyebabkan menurunnya etos kerja pegawai yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri sehingga perlu dilakukan penelitian. maka yang menjadi masalah pada penelitian ini yaitu, apakah kompetensi dan budaya kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai subdit sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri. Bertujuan untuk Untuk mengetahui kompetensi pegawai dan budaya kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri.

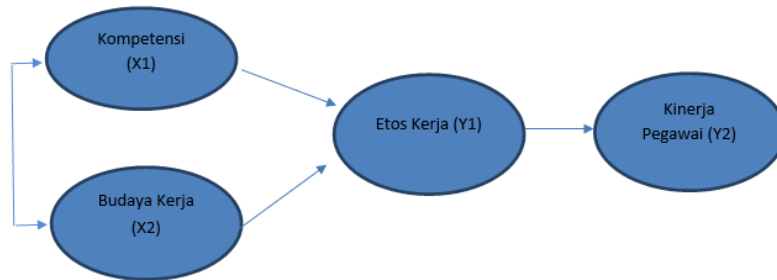
METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik sehingga diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel penelitian. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample tertentu.

Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan untuk memperoleh data dilakukan melalui survei, wawancara, isian kuesioner. Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu hubungan antara variabel bebas X_1 , X_2 , terhadap variabel terikat Y_1 dan Y_2 . Terdapat variabel bebas

(independent) yaitu kompetensi (X1), budaya kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (dependent) yaitu etos kerja (Y1) dan kinerja pegawai (Y2). Berikut gambar desain penelitian yang akan penulis buat:



Gambar 1. Desain Penelitian

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. menurut Sugiyono (2007:209) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengambilan data, maka teknik pengambilan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.

Rancangan analisis data yang dipergunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan adalah dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap etos kerja implikasinya pada kinerja pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri (Muis et al., 2018). Dalam penelitian ini analisis yang digunakan dengan Uji Validitas (Test Of Validity) dan Uji Keandalan (Test Of Reliability).

Uji Hipotesis

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data digunakan metode analisis deskriptif untuk variabel kualitatif dan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel independen (kompetensi dan budaya kerja), variabel dependent (etos kerja) dan (kinerja pegawai), dapat ditelusuri melalui analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalurnya menggunakan metode modifikasi dari Harun Al Rasyid.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu: pengujian secara bersama-sama (simultan) dan secara individual (parsial).

- a. Pengujian Secara Bersama-sama (Simultan)
- b. Pengujian Secara Individual (Parsial)
- c. Penarikan Kesimpulan Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri. Data diambil mengenai karakteristik responden

berdasarkan jenis kelamin yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner untuk dapat menganalisa seberapa besar jumlah responden didasarkan pada perbandingan jumlah laki-laki dan jumlah Perempuan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	20	66,7
Perempuan	10	33,3
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari data Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari 30 responden dalam penelitian ini lebih banyak jumlah responden laki-laki dibandingkan responden laki-laki dimana jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 20 orang dengan presentase 66,7%, sedangkan responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karakteristik responden yang bekerja di Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-5	17	56,7
6-10	6	20,0
>10	7	23,3
Jumlah	30	100,00

Dari data Tabel 2 diketahui bahwa berdasarkan masa kerja, responden paling banyak pada rentang masa kerja 1-5 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (56,7%) dan paling sedikit pada rentang kerja 6-10 tahun dengan jumlah pegawai sebanyak 6 orang (20%) dan > 10 tahun sebanyak 7 orang atau 23,3%. Biasanya ada rotasi kerja sehingga jarang pegawai bekerja mencapai lebih dari 10 tahun kecuali pegawai senior.

Jawaban yang diberikan responden akan dibobotkan yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang menjawab dengan nilai skala likert dari jawaban tersebut. Setelah itu nilai bobot tersebut dibandingkan dengan nilai bobot standar untuk mengetahui bagaimana pelaksanaannya. Nilai bobot standar untuk variabel kompetensi, Budaya kerja, etos kerja dan kinerja dibagi ke dalam lima (5) rentang penilaian yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot ketiga pengklasifikasian di atas. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$PI = \frac{B_{maks} - B_{min}}{5}$$

$$PI = \frac{(5 \times 30) - (1 \times 30)}{5} = 24$$

Keterangan:

PI = Panjang Interval

Bmaks = Bobot Jawaban maksimum

Bmin = Bobot jawaban minimum

Tabel 3. Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Kategori
30 – 54	Sangat Rendah
55 – 79	Rendah
80 – 104	Cukup Tinggi
105 – 129	Tinggi
130 – 154	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Perhitungan

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut di atas, maka dapat diketahui bagaimana gambaran dari masing-masing variabel baik itu kompetensi, Budaya kerja, etos kerja dan kinerja, apakah rendah, cukup tinggi dan tinggi dengan melihat bobot jawaban berada pada golongan yang mana sesuai dengan kategori di atas. Dengan demikian dapat diketahui apakah yang dilakukan penguatan kompetensi, budaya, etos kerja dan kinerja sudah baik atau belum.

Gambaran Data Hasil Pengukuran Kompetensi Pegawai

Hasil kuesioner berdasarkan dimensi-dimensi kompetensi pegawai tersebut terdiri dari 3 pertanyaan yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Item Pertanyaan 1 Memiliki Kemampuan untuk Bekerja dengan Baik

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	11	36.7	55
Setuju	4	14	46.7	56
Kurang setuju	3	3	10.0	9
Tidak Setuju	2	2	6.7	4
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	124

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 4 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa responden memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik sebesar 36,7%, setuju sebesar 46,7%, kurang setuju sebesar 10%, tidak setuju sebesar 6,7% dan sangat tidak setuju tidak dijawab responden. Dengan nilai total bobot sebesar 124, nilai tersebut berada pada rentang 105 - 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa umumnya responden sudah memiliki kompetensi yang memadai dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 5. Item Pertanyaan 2 Mengetahui tentang Pekerjaan dan Mampu Menganalisa Pekerjaan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	8	26.7	40
Setuju	4	21	70.0	84
Kurang setuju	3	0	0.0	0
Tidak Setuju	2	1	3.3	2
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	126

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 5 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan mengetahui tentang pekerjaan dan Mampu menganalisa pekerjaan sebesar 26,7%, setuju sebesar 70%, tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar

126, nilai tersebut berada pada rentang 105 - 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa hampir seluruh responden mengetahui tentang pekerjaan mereka dan dapat menganalisa pekerjaan.

Tabel 6. Item Pertanyaan 3 Menunjukkan Perilaku Baik

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	10	33.3	50
Setuju	4	17	56.7	68
Kurang setuju	3	2	6.7	6
Tidak Setuju	2	1	3.3	2
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	126

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 6 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan menunjukkan perilaku baik sebesar 33,3%, setuju sebesar 56,7%, kurang setuju sebesar 6,7%, dan sangat tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 126, nilai tersebut berada pada rentang 105 - 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa responden umumnya berperilaku baik. Dari ketiga dimensi yang tergambar diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Bobot Varibel Kompetensi pegawai

No	Pernyataan	Skor	Persentasi
1	Kemampuan	124	33,0
2	Pengetahuan	126	33.5
3	Sikap	126	33.5
	Jumlah	376	
	Rata-rata	125,3	

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari Tabel 7 dapat kita lihat bahwa bobot rata-rata dari variabel X1 (Kompetensi pegawai) adalah sebesar 125,3, nilai tersebut berada pada rentang 105 - 129 atau pada kategori tinggi. Dari tiga dimensi di atas, pada dimensi pengetahuan dan sikap memiliki point yang paling tinggi harus terus dipertahankan, sedangkan nilai terkecil ada pada dimensi Kemampuan.

Gambaran Data Hasil Pengukuran Budaya Kerja

Hasil kuesioner berdasarkan dimensi-dimensi Budaya kerja disajikan dalam 7 item pertanyaan pada Tabel 8

Tabel 8. Item Pertanyaan 1 Pegawai Mampu Berpikir Kreatif dan Membangkitkan Gagasan Baru

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	15	50.0	75
Setuju	4	11	36.7	44
Kurang setuju	3	3	10.0	9
Tidak Setuju	2	1	3.3	2
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	130

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 8 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab pada pernyataan Pegawai mampu berpikir kreatif dan membangkitkan gagasan baru sangat setuju

50% setuju sebesar 36,7%, kurang setuju sebesar 10%, sangat tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 130, nilai tersebut berada pada rentang 130 – 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa umumnya Budaya berpikir kreatif sudah muncul dalam diri responden.

Tabel 9. Item Pertanyaan 2 Tingkat Ketepatan, Analisis, Dan Perhatian Terhadap Detail Pekerjaan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	9	30.0	45
Setuju	4	14	46.7	56
Kurang setuju	3	4	13.3	12
Tidak Setuju	2	3	10.0	6
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	119

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 9 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Tingkat ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail pekerjaan sebesar 30,0%, setuju sebesar 46,7%, kurang setuju sebesar 13,3%, dan tidak setuju 10%. Dengan nilai total bobot sebesar 119, nilai tersebut berada pada rentang 105 - 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa factor pengalaman berpengaruh pula pada budaya kerja.

Tabel 10. Item Pertanyaan 3 Kekuatan Diletakan pada Pencapaian Target

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	6	20.0	30
Setuju	4	17	56.7	68
Kurang setuju	3	3	10.0	9
Tidak Setuju	2	3	10.0	6
Sangat tidak setuju	1	1	3.3	1
Total		30	100	114

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 10 di atas terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Kekuatan diletakan pada pencapaian target sebesar 20%, setuju sebesar 56,7%, kurang setuju sebesar 10%, tidak setuju 10% dan sangat tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 114, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kekuatan responden dalam budaya kerja di Perusahaan terlihat dari pencapaian target yang diperolehnya.

Tabel 11. Item Pertanyaan 4 Budaya Kerja Perusahaan Berorientasi pada Kenyamanan Kerja

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	15	50.0	75
Setuju	4	13	43.3	52
Kurang setuju	3	2	6.7	6
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	133

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 11 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Budaya kerja Perusahaan berorientasi pada kenyamanan kerja sebesar 50%,

setuju sebesar 43,3%, kurang setuju sebesar 6,7%. Dengan nilai total bobot sebesar 133, nilai tersebut berada pada rentang 130 – 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kenyamanan kerja sudah nampak disebabkan budaya kerja Perusahaan.

Tabel 12. Item Pertanyaan 5 Budaya kerja berorientasi pada Kerjasama tim

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	17	56.7	85
Setuju	4	12	40.0	48
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	136

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 12 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Budaya kerja berorientasi pada Kerjasama tim sebesar 56,7%, setuju sebesar 40%, kurang setuju sebesar 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 136, nilai tersebut berada pada rentang 130 – 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim menjadi factor pembentuk budaya kerja di Perusahaan.

Tabel 13. Item Pertanyaan Terdapat Iklim bersaing dalam Perusahaan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	9	30.0	45
Setuju	4	18	60.0	72
Kurang setuju	3	2	6.7	6
Tidak Setuju	2	1	3.3	2
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	125

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 13 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa terdapat iklim bersaing dalam Perusahaan sebesar 30%, setuju sebesar 60%, kurang setuju sebesar 6,7%. Dengan nilai total bobot sebesar 125, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam Perusahaan terdapat iklim bersaing yang tinggi.

Tabel 14. Item Pertanyaan 7 Perusahaan menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	7	23.3	35
Setuju	4	17	56.7	68
Kurang setuju	3	4	13.3	12
Tidak Setuju	2	2	6.7	4
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	119

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 14 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Perusahaan menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan sebesar 23,3%, setuju sebesar 56,7%, kurang setuju

sebesar 13,3%, tidak setuju 6,7%. Dengan nilai total bobot sebesar 119, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa stabilitas kerja dalam budaya kerja Perusahaan cukup tinggi. Dari ketujuh dimensi yang tergambar di atas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Bobot Varibel Budaya kerja

No	Pernyataan	Skor	Persentasi
1	Inovasi	130	14,8
2	Perhatian ke hal yang rinci	119	13,6
3	Orientasi hasil	114	13,0
4	Orientasi orang	133	15,2
5	Orientasi tim	136	15,5
6	Keagresifan	125	14,3
7	Stabilitas kerja	119	13,6
Jumlah		876	100%
Rata-rata		125,1	

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari tabel 15 dapat kita lihat bahwa bobot rata-rata dari variabel X2 (Budaya kerja) adalah sebesar 125,1, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dari tiga dimensi di atas, point yang paling tinggi yaitu pada indikator orientasi tim, hal ini harus terus dipertahankan, sedangkan nilai terkecil ada pada dimensi orientasi hasil. Agar hasil yang didapatkan maksimal maka harus ditingkatkan pada dimensi tersebut.

Gambaran Data Hasil Pengukuran Etos Kerja

Hasil kuesioner berdasarkan dimensi-dimensi etos kerja disajikan dalam 3 item pertanyaan pada Tabel 16.

Tabel 16. Item Pertanyaan 1 Umumnya Bekerja dengan Kemampuan Sendiri

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	9	30.0	45
Setuju	4	17	56.7	68
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	3	10.0	6
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	122

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 16 di atas terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan Umumnya Bekerja dengan kemampuan sendiri 30% setuju sebesar 56,7%, kurang setuju sebesar 3,3% dan tidak setuju 10%. Dengan nilai total bobot sebesar 122, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa selama ini dalam bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai.

Tabel 17. Item Pertanyaan 2 Prestasi Kerja Diperoleh Karena Mampu Berpikir Cerdas dalam Bekerja

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	9	30.0	45
Setuju	4	18	60.0	72
Kurang setuju	3	2	6.7	6
Tidak Setuju	2	1	3.3	2
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	125

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 17 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Prestasi kerja diperoleh karena mampu berpikir cerdas dalam bekerja sebesar 30%, setuju sebesar 60%, kurang setuju 6,7% dan tidak setuju sebesar 3,3%, Dengan nilai total bobot sebesar 125, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa yang cerdas dalam bekerja mampu memiliki prestasi kerja di Perusahaan.

Tabel 18. Item Pertanyaan 3 Bekerja Penuh Keikhlasan dan Tanpa Pamrih

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	12	40.0	60
Setuju	4	12	40.0	48
Kurang setuju	3	3	10.0	9
Tidak Setuju	2	3	10.0	6
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	123

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 19 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan Bekerja penuh keikhlasan dan tanpa pamrih sebesar 40%, setuju sebesar 40%, kurang setuju sebesar 10% dan tidak setuju 10%. Dengan nilai total bobot sebesar 123, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa umumnya di dalam Perusahaan banyak responden bekerja secara Ikhlas dan tanpa pamrih. Dari ketiga dimensi yang tergambar diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Bobot Variabel Etos Kerja

No	Pernyataan	Skor	Persentasi
1	Kerja keras	122	33,0
2	Kerja cerdas	125	33,8
3	Kerja ikhlas	123	33,2
	Jumlah	370	100%
	Rata-rata	123,3	

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari Tabel 19 dapat kita lihat bahwa bobot rata-rata dari variabel Y1 (etos kerja) adalah sebesar 123,3, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dari tiga dimensi di atas, point yang paling tinggi yaitu pada indikator kerja cerdas hal ini harus terus dipertahankan, sedangkan nilai terkecil ada pada dimensi kerja keras. Agar hasil yang didapatkan maksimal maka harus ditingkatkan dimensi tersebut.

Data variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran interval sebagai persyaratan menggunakan path analysis. Oleh karena itu seluruh variabel dengan data ordinal terlebih dahulu ditransformasikan tingkat pengukurannya ke tingkat interval melalui Method of Succesive Interval (MSI) atau metode interval berurutan (lihat lampiran 3). Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pada uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor pernyataan untuk masing-masing variabel dengan skor masing-masing variabel. Selanjutnya angka korelasi yang bernilai positif, berarti data tersebut adalah valid.

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner layak atau tidak untuk diikutsertakan dalam Path analysis. Jika pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, maka pernyataan tersebut layak diikutsertakan dalam analisis. Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang dibuat memiliki validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas (uji keandalan) dalam penelitian ini menggunakan metode belah dua (Split-Half Method) yaitu membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua belah, pernyataan nomor ganjil masuk kedalam belahan pertama dan pernyataan nomor genap masuk ke belahan kedua. Instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

Tabel 20. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Rs-hitung	Rs-tabel	Keterangan
Kompetensi pegawai (X ₁)	0,930	0,361	Reliabel
Promosi Jabatan (X ₂)	0,880	0,361	Reliabel
Kepuasan kerja (Y ₁)	0,838	0,361	Reliabel
Kinerja pegawai (Y ₂)	0,797	0,361	Reliabel

Sumber: Data olahan pada lampiran

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrument semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena memiliki r hitung yang lebih besar dari rtabel seperti terlihat pada tabel 20 Dengan demikian, setiap pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut.

Tabel 21 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.685	1.442		1.169	.253		
X	.445	.157	.400	2.823	.009	.610	1.638
x2	.294	.082	.506	3.575	.001	.610	1.638

a. Dependent Variable:

y

Dari persamaaan di atas dan dilihat pada table coefficient diketahui bahwa nilai koefisien variable kompetensi terhadap etos kerja sebesar 0,445 artinya setiap peningkatan 1 satuan variable kompetensi maka akan meningkatkan etos kerja sebesar 0.445.

Tabel 22. Pengujian Secara Individual

Variabel	Nilai thitung	Nilai ttabel	Kesimpulan
X ₁	2.823	1.697	Signifikan

Sumber: hasil perhitungan pada lampiran 7

Ket: Uji 1 Pihak

Dari Tabel 22 terlihat X₁ memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel kompetensi pegawai (X₁) maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y₁ (etos kerja). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pada pegawai di Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri.

Adapun penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Artina Sari Lubis (2018) bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap etos kerja.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Etos Kerja

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Adapun dalam proses analisisnya menggunakan bantuan software SPSS. Persamaan yang diperoleh dari proses analisis adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,685 + 0.445 \cdot X_1 + 0.294 \cdot X_2, \text{Errorvar.} = 0.331, R^2 = 0.669$$

Tabel 23 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.685	1.442		1.169	.253		
X	.445	.157	.400	2.823	.009	.610	1.638
x2	.294	.082	.506	3.575	.001	.610	1.638

a. Dependent Variable: y

Dari persamaan di atas dan dilihat pada table coefficient diketahui bahwa nilai koefisien variable Budaya kerja terhadap etos kerja sebesar 0,294 artinya setiap peningkatan 1 satuan variable Budaya kerja maka akan meningkatkan etos kerja sebesar 0.294.

Tabel 24. Kesimpulan Pengujian Secara Individual

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
X ₂	3,575	1,697	Signifikan

Sumber: hasil perhitungan pada lampiran 7

Ket : Uji 1 Pihak

Dari Tabel 24 terlihat X₂ dimana dalam penelitian ini yaitu budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel Budaya kerja (X₂) maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y₁ (etos kerja). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pada pegawai di Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri. Dengan demikian budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi yang baik.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Subdit Sosialisasi Di Direktorat Idensos Mabes Polri

Berdasarkan hasil analisis regresi, sebagaimana terlihat pada output model summary tabel 25 berikut:

Tabel. 25 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.669	.645	1.39074	2.193

a. Predictors: (Constant), x₂, x

b. Dependent Variable: y

Diperoleh angka R square sebesar 0,669. Dilihat pada table hubungan korelasi maka klasifikasi hubungan berada pada kategori kuat antara kompetensi dan Budaya kerja terhadap etos kerja.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikansi atau keberartian apakah variabel independen kompetensi dan Budaya kerja secara simultan berperan secara signifikan dalam meningkatkan variabel dependen yaitu etos kerja (Y). Berdasarkan hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagaimana tercantum dalam Tabel 26.

Tabel 26. Uji Simultan (Uji F-statistik) ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.685	2	52.843	27.321	.000 ^a
	Residual	52.222	27	1.934		
	Total	157.908	29			

a. Predictors: (Constant), x2, x

b. Dependent Variable: y

Hipotesis statistik

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan Budaya kerja secara simultan terhadap kepuasan Pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri.

H_a : Terdapat pengaruh kompetensi dan Budaya kerja secara simultan terhadap kepuasan Pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan SPSS diperoleh F hitung sebesar 27,321. Untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh kompetensi dan Budaya kerja secara simultan terhadap kepuasan Pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri, maka dilakukan uji F. Adapun Kemudian F tabel pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1)=3, dan df 2 ($n-k-1$) atau 30-2-1. Jadi F tabel pada taraf signifikansi 5% 2 (27) diperoleh untuk F tabel sebesar 1,70

Kriteria pengujian:

- Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak.
- Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 27,321 lebih besar dari F table 1,70 yang mana hal tersebut berarti bahwa kompetensi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi di Direktorat Idensos Mabes Polri. maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut, Kompetensi Pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri; Budaya Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri; Kompetensi pegawai dan Budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri; Etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut, Kompetensi Pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri; Budaya Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi

Direktorat Idensos Mabes Polri; Kompetensi pegawai dan Budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri; Etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Subdit Sosialisasi Direktorat Idensos Mabes Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Kadarmanita. (2019). Kepemimpinan Efektif pada Organisasi Polri di Era Reformasi Birokrasi.
- Agustina, S., Darma, W. A., Fajar, V. F., Maulana, I. D., & Putra, M. F. P. (2023). Kinerja Anggota Kepolisian pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Melalui 13 Komponen Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(2), 151–170. <https://doi.org/10.48093/jiask.v5i2.135>
- Andira, A., Razak, R., & Tahir, N. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Kepolisian dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kepolisian Sektor Galesong Kabupaten Takalar. *Kimap*, 3(2), 423–433.
- Argo, B. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Konsep Diri untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Polisi Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Polres Semarang [nika Soegijapranata Semarang.]. <http://repository.unika.ac.id/16630/>
- Cahyono, I. (2018). Pola Komunikasi Pembinaan Mental Polri Dalam Meningkatkan Kinerja Personil di Markas Kepolisian Daerah Sumatera Utara [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.]. In REpository UIN Sumatra Utara. <http://repository.uinsu.ac.id/6204/1/SKRIPSI.pdf>
- Damayanti, Y. R. (2013). Pengaruh Motivasi, Tipe Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi di Kepolisian Sektor Jajaran Polda Jawa Timur) [Universitas Airlangga.]. <https://repository.unair.ac.id/106145/4/4.BAB1 PENDAHULUAN.pdf>
- Dewi, N. A. (2019). Laporan Pelaksanaan MBKM Proyek Kemanusiaan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri). Universitas Tarumanegara.
- Gilang. (2019). Menggagas Kepemimpinan Strategik Polri. *TBNews Polda Kepri*. <https://tribatanews.kepri.polri.go.id/2019/01/15/menggagas-kepemimpinan-strategik-polri/>
- Greatnusa. (2023). 8 Cara Meningkatkan Motivasi Kerja yang Baik. *GreatNusa*. <https://greatnusa.com/artikel/cara-meningkatkan-motivasi-kerja/>
- Gumara, D. (2008). Motivasi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Personel Polri di Polres Langgamus. <https://docplayer.info/41226434-Motivasi-sebagai-upaya-meningkatkan-kinerja-personel-polri-di-polres-tanggamus.html>
- Humas POLRI. (2023). Divpropam Polri Terapkan Inovasi Berbasis Industri 4.0. <https://humas.polri.go.id/2023/07/10/divpropam-polri-terapkan-inovasi-berbasis-industri-4-0-dalam-pelayanan-masyarakat/>
- Kardamanta, R. . (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Polri Melalui Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara (SPN) [Universitas Negeri Jakarta.]. <http://repository.unj.ac.id/20041/2/BAB I.pdf>

- Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Polri. (2023). Jurnal LITBANG Polri. jlp.puslitbang.polri.go.id
- Nurzamzam, E. M. (2019). Hubungan *Perceived Organizational Support* (Pos) Dengan Motivasi Kerja pada Anggota Polri yang Bertugas di Wilayah Hukum Polres X (pp. 1-5).
- Poernamasasi, I. O. (2016). Analisis perencanaan dan pengembangan karir anggota Polri pada Penugasan Khusus di Kementrian dan Lembaga Universitas Indonesia. <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20422888&lokasi=lokal#parentHorizontalTab3>
- Polda Bali. (2023). Guna Pemenuhan Kesejahteraan, Puslitbang Polri Evaluasi Kualitas dan Kuantitas Bangunan Rumah Dinas di Polda Bali. <https://humas.polri.go.id/2023/11/14/guna-pemenuhan-kesejahteraan-puslitbang-polri-evaluasi-kualitas-dan-kuantitas-bangunan-rumah-dinas-di-polda-bali/>
- Polres Tapanuli Selatan. (2023). Wujudkan Peningkatan Kesejahteraan Polri, Kapolres Tapsel Pimpin Pelatihan Usaha Mandiri bagi Anggota. <https://humas.polri.go.id/2023/08/08/wujudkan-peningkatan-kesejahteraan-polri-kapolres-tapsel-pimpin-pelatihan-usaha-mandiri-bagi-anggota/>
- Polri. (2020). Makna Kepemimpinan yang Melayani Bag 1. <https://tribatanews.kepri.polri.go.id/2019/01/14/kriteria-dalam-menjadi-pemimpin-yang-baik/>
- Pratama, G. R. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi. Universitas Islam Negeri.
- Puri, M. L. M. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict*, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. [https://eprints.ums.ac.id/56581/5/BAB I.pdf](https://eprints.ums.ac.id/56581/5/BAB%20I.pdf)
- Redaksi. (1999). Hasil Penelitian Dislitbang POLRI Intern: Upaya Meningkatkan Penyelesaian Perkara Tindak Pidana yang Dilakukan POLRI. Jurnal Litbang POLRI, 2. <http://library.stik-ptik.ac.id/file?file=digital%2F39057-Jlp2-99-062.pdf>
- Rexi. (2019). Kriteria dalam Menjadi Pemimpin yang Baik. Tribatanews Polda Kepri. <https://tribatanews.kepri.polri.go.id/2019/01/14/kriteria-dalam-menjadi-pemimpin-yang-baik/>
- Sagiyanto, A. (2016). Makna Performa POLRI Dalam Membentuk Budaya Organisasi. Cakrawala-Jurnal Humaniora, 16(1).
- Saharazad, K. P., & Susanty, A. I. (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur. E-Proceeding of Managemen, 3(2), 1-6.
- Satwika, K. N. (2019). Pengaruh Sikap terhadap Motivasi Kerja pada Anggota Polri Sabhara di Polres Purbalingga. Universitas Muhammdiyah Purwokerto.

- Solikin. (2019). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Trimurjo Polres Lampung Tengah. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf
- Suripto. (2009). Kepemimpinan Transformasional Polri. *Jurnal Studi Kepolisian*, 71. <http://library.stik-ptik.ac.id/file?file=digital%2F29023-071-Jsk09-118.pdf>
- Suyatno. (2011). Studi tentang Motivasi Kerja Anggota Kepolisian yang Bertugas di Polsek Wilayah Polres Purbalingga Menjelang Pensiun. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Umiati, S. D., & Hamka. (2023). Strategi Pengembangan Karir untuk Mengatasi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) pada Personel Polri (Studi Kasus: Satker Bid Tik Polda Metro Jaya). *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 5(1). <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/jplan/article/view/659>
- Wahyudi, D., & Ibrahim, S. (2022). Peningkatan Kinerja Anggota Polri Reserse Kriminal (Reskrim) Polisi Sektor (Polsek) Krueng Raya terhadap Penanggulangan Kriminalitas. *Consilium : Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(1), 27-37. <https://ejournal.unida-aceh.ac.id/index.php/consilium/article/download/15/172/756>
- Wardhani, D. P., Wahyuddin, & Wajdi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Profesi Kepolisian dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kepolisian Resort Ponorogo) [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/56581/>
- Wicaksono, P. (2021). 5 Langkah Tepat Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. Qubisa.Com. <https://qubisa.com/article/meningkatkan-motivasi-kerja#showContent>