

BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada anggota Satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara, bertempat pada JL. Robert Wolter Mongonsidi No. 09, KM. 04, Kelurahan Timbau, Kecamatan Tenggarong, Kalimantan Timur, Kota Tenggarong. Kepolisian Resor Kutai Kartanegara adalah bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban di wilayah Kutai Kartanegara. Sebagai institusi penegak hukum, organisasi ini memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas dan ketertiban masyarakat di wilayah yang luas dan beragam secara geografis dan demografi. Berdasarkan data tahun 2023, total kasus yang ditangani oleh Kepolisian Resor Kutai Kartanegara mencapai 596 kasus. Jenis kejahatan ada konvensional, Transnasional, kekayaan nrgara, dan kontijensi. Kasus-kasus ini mencakup berbagai jenis kejahatan, mulai dari pencurian, penganiayaan, narkoba, hingga kejahatan lingkungan seperti illegal logging dan illegal fishing. Tingginya angka kasus menunjukkan tingkat kejahatan yang cukup signifikan dan menuntut kesiapan serta kompetensi tinggi dari anggota kepolisian. Penelitian ini melibatkan 267 responden untuk menggali dampak etos kerja dan lingkungan kerja kepada kinerja anggota kepolisian dalam menghadapi tantangan tersebut.

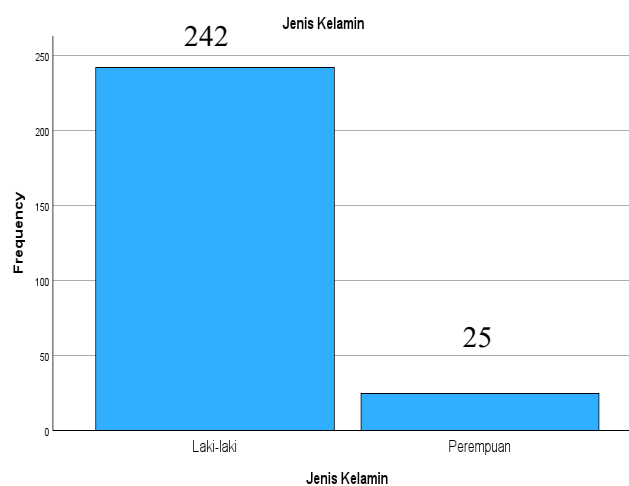
3.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini mengambil 267 responden dari seluruh populasi anggota polres di wilayah Kutai Kartanegara yang dipilih secara acak menggunakan metode random sampling. profil ini mencakup beragam karakteristik demografis, termasuk usia, jenis kelamin, dan lama masa kerja mereka di institusi ini. Analisis mendalam atas data dari sampel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai populasi anggota Polres Kutai Kartanegara yang menjadi subjek kajian pada kajian berikut.

3.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan distribusi jenis kelamin dari 267 responden yang merupakan anggota Polres Kutai Kartanegara. Data ini akan memberikan gambaran perbedaan jumlah pria dan wanita yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang memperlihatkan distribusi jenis kelamin responden, Distribusi jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 3.1 berikut :

Gambar 3.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden



Sumber: data diolah penulis, 2024

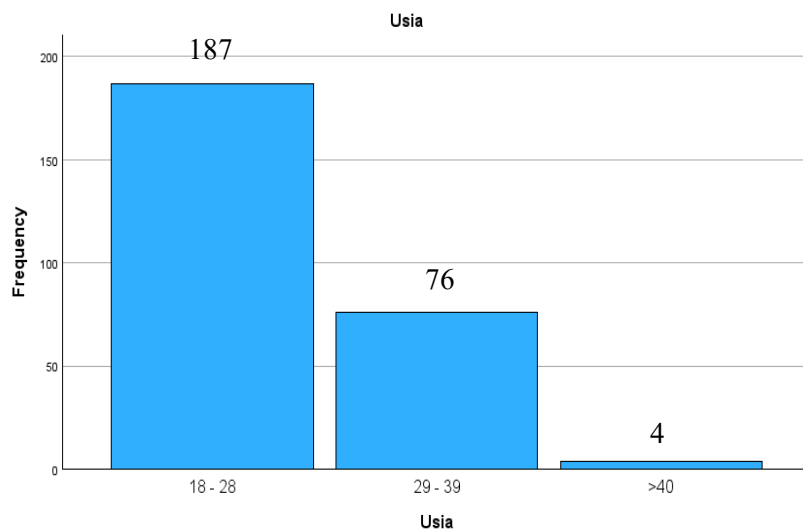
Hasil analisis gender responden menunjukkan mayoritas adalah laki-laki, dengan 242 di antaranya atau 90,6% dari total 267 adalah laki-laki. Sebaliknya, 25 responden atau 9,4% dari total adalah

perempuan. Distribusi ini menunjukkan dominasi jumlah laki-laki dalam populasi anggota Polres Kutai Kartanegara yang menjadi subjek penelitian ini. Walaupun dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki bukan berarti perempuan tidak memiliki kinerja yang baik. Namun, Kuota laki-laki dalam kepolisian lebih banyak karena faktor historis, budaya, dan struktural, seperti tradisi kepolisian yang didominasi laki-laki, pandangan sosial yang menganggap pekerjaan kepolisian lebih cocok untuk laki-laki (Nur et al., 2022).

3.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian ini, peneliti menguraikan distribusi usia dari 267 responden yang merupakan anggota Polres Kutai Kartanegara. Rentang usia orang yang memilikinya dapat dilihat dengan jelas dengan bantuan data tersebut responden dalam penelitian ini. Distribusi usia responden disajikan dalam Tabel 3.2 berikut :

Gambar 3.2 Distribusi Usia Responden



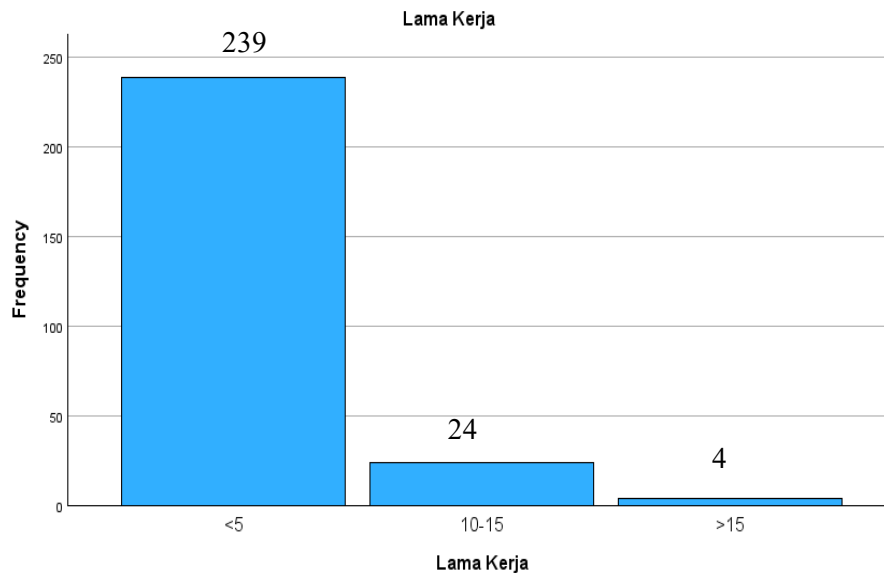
Sumber: data diolah penulis, 2024

Dari analisis usia responden, dapat dilihat bahwa mayoritas dari mereka berusia antara 18 dan 28 tahun dan ada mencapai 187 orang atau sekitar 70% dari total 267 responden. Rentang usia 29-39 tahun memiliki 76 orang atau sekitar 28,5% dari total responden. Sedangkan untuk usia di atas 40 tahun, terdapat 4 orang yang menyumbang sekitar 1,5% dari keseluruhan responden. Distribusi ini memberikan gambaran yang jelas tentang komposisi usia dari anggota Polres Kutai Kartanegara yang terlibat dalam penelitian ini lebih mayoritas usia 18-28. sehingga anggota cenderung lebih produktifitas dalam menjalankan dibandingkan dengan tenaga kerja yang lebih tua, yang mengalami penurunan kemampuan fisik sehingga aktivitas mereka menjadi terbatas (Aprilyanti, 2017).

3.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada bagian ini, kami akan menguraikan distribusi lama bekerja dari 267 responden yang merupakan anggota Polres Kutai Kartanegara. Data ini memberikan akan memberikan gambaran tentang pengalaman kerja anggota Polres Kutai Kartanegara yang terlibat dalam penelitian ini. Data ini mencakup periode lama bekerja yang dimiliki oleh responden sebagai bagian dari profil demografis mereka. Distribusi lama bekerja responden disajikan dalam Tabel 3.3 berikut:

Gambar 3.3 Distribusi Lama Bekerja Responden



Sumber: data diolah penulis, 2024

Dari analisis lama bekerja responden, terlihat bahwa mayoritas dari mereka memiliki lama bekerja yang bervariasi. Rentang lama bekerja kurang dari 5 tahun menjadi yang paling dominan dengan 89,5% dari total responden, diikuti oleh rentang 10-15 tahun dengan 9% dari total responden. Sementara itu, responden dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun berjumlah 1,5%. Distribusi ini memberikan gambaran yang jelas tentang variasi pengalaman kerja dari anggota Polres Kutai Kartanegara yang terlibat dalam penelitian ini. Karakteristik lama bekerja responden ini dapat berkaitan bagaimana anggota menjalankan tugas sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya (Jayanti & Dewi, 2021).

3.3 Analisis Deskriptif

Tanggapan responden yang relevan akan disajikan di bagian ini untuk mengukur variabel yang dievaluasi, seperti kinerja anggota, kondisi lingkungan kerja, dan etos kerja Satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Data ini menggambarkan persepsi dan pengalaman langsung dari anggota Polres Kutai Kartanegara dalam konteks etos kerja dan lingkungan kerja yang mereka alami. Setelah memperoleh nilai rata-rata dengan penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan rentang skala yang telah ditetapkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang Skala} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyaknya Skala}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

Nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini bergantung pada dasar perhitungan berikut :

Tabel 3. 4 Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian

| No. | Nilai Rata-rata | Interpretasi |
|-----|-----------------|---------------|
| 1 | 1-1.79 | Sangat Rendah |
| 2 | >2.80-2.59 | Rendah |
| 3 | >2.60-3.39 | Cukup/Sedang |
| 4 | >3.40-4.19 | Tinggi |
| 5 | >4.20-5.00 | Sangat Tinggi |

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan Kategori diatas, maka ditentukan jumlah responden yang memiliki ketentuan tersebut.

3.3.1 Analisis Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (X1)

Pada analisis tanggapan responden terhadap etos kerja di Polres Kutai Kartanegara, kami mengevaluasi persepsi mereka dengan kuesioner yang digunakan telah dirancang untuk mengukur tingkat pengalaman dan pandangan mereka dalam konteks etos kerja mereka. Deskripsi etos kerja responden dipaparkan di bawah ini:

Tabel 3. 5 Deskripsi Etos Kerja Responden

| Indikator | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Etos Kerja | | | | | | | | | | Nilai | Kriteria |
|--|--|---|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|---------------|
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | | | |
| | F | S | F | S | F | S | F | S | F | S | | |
| Saya selalu menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. | 0 | 0 | 4 | 8 | 33 | 99 | 128 | 512 | 102 | 515 | 4.23 | Sangat Tinggi |
| Saya selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku dalam melaksanakan tugas. | 0 | 0 | 10 | 20 | 56 | 168 | 104 | 416 | 97 | 510 | 4.08 | Tinggi |
| Saya bekerja keras dan tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas saya meskipun menghadapi kesulitan. | 0 | 0 | 5 | 10 | 30 | 90 | 123 | 492 | 109 | 485 | 4.26 | Sangat Tinggi |
| Saya merasa bertanggung jawab penuh terhadap hasil dari pekerjaan yang saya lakukan. | 0 | 0 | 3 | 6 | 39 | 117 | 114 | 456 | 111 | 545 | 4.25 | Sangat Tinggi |
| Saya sering mengambil inisiatif | 1 | 1 | 2 | 4 | 32 | 96 | 138 | 552 | 94 | 555 | 4.21 | Sangat Tinggi |

untuk menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditetapkan.

0 0 5 10 53 159 123 492 86 470 4.09 Tinggi

Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

1 1 2 4 23 69 142 568 99 430 4.26 Sangat Tinggi

Saya selalu menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap tindakan dan keputusan yang saya ambil.

1 1 7 14 53 159 126 504 80 495 4.04 Tinggi

Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi.

1 1 3 6 52 156 126 504 85 400 4.09 Tinggi

Saya secara aktif terlibat dalam upaya pengembangan diri dan peningkatan kompetensi profesional.

0 0 2 4 36 108 147 588 85 425 4.16 Tinggi

X1. Etos Kerja

Rata-rata

4.16

Tinggi

Sumber: data diolah penulis, 2024

Secara keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan presentase tingkat persetujuan yang sangat tinggi terhadap semua aspek etos kerja yang diukur. berada dalam kategori “Tinggi” dengan rata-rata 4.16. akumulasi yang tidak setuju atau sangat tidak setuju sangat kecil di semua aspek, menunjukkan bahwa etos kerja responden secara umum sangat positif. Hasil tertinggi yaitu 4.26 yang diperoleh pada indikator “Saya bekerja keras dan tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas saya meskipun menghadapi kesulitan” menunjukkan tingkat kesetujuan yang tinggi pada indikator ini menandakan bahwa anggota polisi di Satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas dengan standar yang memadai, tetapi juga dengan tingkat ketekunan yang tinggi. Ini berpotensi memberikan dampak positif pada kinerja mereka karena pekerjaan yang dilakukan dengan tekun cenderung menghasilkan output yang lebih baik, memenuhi target yang ditetapkan, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu indikator “Saya bekerja sama dengan baik dengan rekan-rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama” juga menghasilkan skor 4.26 yang menunjukkan kolaborasi yang kuat antara anggota polisi dalam

mencapai tujuan bersama mencerminkan efektivitas tim yang tinggi. Kerjasama yang baik ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam penanganan kasus atau tugas-tugas lapangan, tetapi juga memperkuat solidaritas tim dan memastikan koordinasi yang efektif di antara mereka. Ini secara langsung dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim, serta pencapaian hasil yang lebih optimal dalam operasi sehari-hari.

Hasil yang diperoleh pada indikator “Saya selalu menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap tindakan dan keputusan yang saya ambil” Skor 4.04 yang masih tergolong tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota setuju bahwa mereka menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap tindakan dan keputusan yang mereka ambil. Keputusan yang diambil dengan integritas dan kejujuran cenderung lebih adil dan berdasarkan pertimbangan yang matang. Hal ini dapat mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

3.3.2 Analisis Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)

Pada analisis responden terhadap lingkungan kerja di Polres Kutai Kartanegara, kami mengevaluasi persepsi mereka dengan kuesioner yang digunakan telah dirancang untuk mengukur tingkat pengalaman dan pandangan mereka dalam konteks etos kerja mereka. Deskripsi lingkungan kerja responden dipaparkan dibawah ini.

Tabel 3. 6 Deskripsi Lingkungan Kerja Responden

| Indeks | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja | | | | | | | | | | Nilai | Kriteria |
|---|--|---|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|---------------|
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | | | |
| | F | S | F | S | F | S | F | S | F | S | | |
| Fasilitas fisik di tempat kerja saya mendukung saya untuk bekerja secara efektif. | 0 | 0 | 2 | 4 | 34 | 102 | 128 | 512 | 103 | 515 | 4.24 | Sangat Tinggi |
| Komunikasi dan kolaborasi antar anggota kepolisian di resor ini berjalan dengan baik. | 0 | 0 | 5 | 10 | 42 | 126 | 123 | 492 | 97 | 485 | 4.17 | Tinggi |
| Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas. | 0 | 0 | 2 | 4 | 35 | 105 | 129 | 516 | 101 | 505 | 4.23 | Sangat Tinggi |
| Lingkungan kerja di resor ini mendukung kesehatan dan kesejahteraan saya. | 0 | 0 | 3 | 6 | 37 | 111 | 118 | 472 | 109 | 545 | 4.25 | Sangat Tinggi |
| Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk pengembangan profesional di tempat kerja ini. | 0 | 0 | 1 | 2 | 53 | 159 | 132 | 528 | 81 | 405 | 4.10 | Tinggi |
| X2. Lingkungan Kerja | Rata-Rata | | | | | | | | | | 4,19 | Tinggi |

Sumber: data diolah penulis, 2024

Secara keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan presentase tingkat persetujuan yang sangat tinggi terhadap semua lingkungan etos kerja yang diukur. berada dalam kategori “Tinggi” dengan rata 4.19. Akumulasi yang tidak setuju atau sangat tidak setuju sangat kecil di semua aspek, menunjukkan bahwa etos kerja responden secara umum sangat positif. Hasil tertinggi yang diperoleh pada indikator

“Lingkungan kerja di resor ini mendukung kesehatan dan kesejahteraan saya.” Dengan hasil 4.25 menunjukkan bahwa mayoritas anggota polisi merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kesehatan dan kesejahteraan mereka. Ini mencerminkan bahwa tempat kerja mereka menyediakan kondisi yang baik untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental. Lingkungan yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan berpotensi mengurangi stres dan kelelahan, yang dapat meningkatkan fokus, produktivitas, dan kepuasan kerja. Anggota yang merasa sehat secara fisik dan mental lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja yang optimal dan memiliki daya tahan yang lebih baik dalam menangani tugas-tugas yang menuntut. Diikuti indikator “Fasilitas fisik di tempat kerja saya mendukung saya untuk bekerja secara efektif” dengan skor 4.24, Fasilitas fisik mencakup infrastruktur dan peralatan yang digunakan oleh anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas mereka. Fasilitas yang memadai dan berkualitas tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Contohnya termasuk kendaraan operasional, kantor yang nyaman, dan peralatan komunikasi yang canggih. Ketika fasilitas ini mendukung, anggota kepolisian dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan lebih cepat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Kemudian “Atasan saya memberikan dukungan dan arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas” dengan skor 4.23, Dukungan dari atasan, seperti pengawasan yang baik, bimbingan, dan motivasi, memainkan peran penting dalam kinerja anggota kepolisian. Atasan yang mendukung dapat membantu anggota tim dalam menghadapi tantangan, memberikan arahan yang jelas, dan memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Dukungan atasan juga mencakup pengakuan atas prestasi dan pemberian umpan balik yang konstruktif, yang dapat meningkatkan moral dan motivasi kerja.

Hasil yang diperoleh pada indikator “Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk pengembangan profesional di tempat kerja ini” dengan Skor 4.10 yang masih tergolong tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota setuju bahwa mereka memiliki kesempatan untuk pengembangan profesional. Kesempatan untuk pengembangan profesional sangat penting untuk menjaga motivasi dan meningkatkan keterampilan anggota polisi. Kurangnya kesempatan yang cukup dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, dan mengurangi inovasi. Sebaliknya, akses yang baik ke pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kompetensi, efisiensi, dan kesiapan anggota untuk menghadapi tantangan baru.

3.3.3 Analisis Tanggapan Responden Tentang Kinerja (Y)

Pada analisis tanggapan responden terhadap kinerja di Polres Kutai Kartanegara, kami mengevaluasi persepsi mereka dengan kuesioner yang digunakan telah dirancang untuk mengukur tingkat pengalaman dan pandangan mereka dalam konteks etos kerja mereka. Deskripsi kinerja responden dipaparkan dibawah:

Tabel 3. 7 Deskripsi kinerja Responden

| Indeks | Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja | | | | | | | | | | Nilai | Kriteria |
|---|---|---|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|---------------|
| | STS | | TS | | N | | S | | SS | | | |
| | F | S | F | S | F | S | F | S | F | S | | |
| Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya dengan efektif dan tepat waktu. | 1 | 1 | 4 | 8 | 35 | 105 | 114 | 456 | 113 | 565 | 4.25 | Sangat Tinggi |
| Saya memberikan layanan yang | 1 | 1 | 6 | 12 | 57 | 171 | 108 | 432 | 95 | 475 | 4.09 | Tinggi |

berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Saya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab saya.

0 0 2 4 39 117 125 500 101 505 4.22

Sangat Tinggi

Saya mampu mengatasi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan dengan baik.

0 0 1 2 21 81 128 512 111 555 4.31

Sangat Tinggi

Saya berkontribusi secara efektif dalam tim dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.

0 0 1 2 29 87 130 520 107 535 4.28

Sangat Tinggi

Y. Kinerja

Rata-Rata

4.23

Sangat Tinggi

Sumber: data diolah penulis, 2024

Secara keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan presentase tingkat persetujuan yang sangat tinggi terhadap semua aspek kinerja yang diukur. berada dalam kategori “sangat tinggi” dengan rata 4.23. Akumulasi yang tidak setuju atau sangat tidak setuju sangat kecil di semua aspek, menunjukkan bahwa responden secara umum sangat positif. Hasil teringgi yang diperoleh pada indikator “Saya mampu mengatasi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan dengan baik” Dengan hasil 4.31 menunjukkan bahwa mayoritas anggota polisi merasa sangat mampu mengatasi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan tingkat ketahanan dan kemampuan adaptasi yang tinggi di antara anggota. Kemampuan mengatasi tekanan dan tantangan dengan baik sangat penting dalam pekerjaan polisi, di mana situasi yang penuh tekanan dan tidak terduga adalah hal yang biasa. Anggota yang mampu mengelola stres dan tetap fokus dalam situasi sulit cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan membuat keputusan yang lebih baik di bawah tekanan.

Diikuti indikator ke lima “Saya berkontribusi secara efektif dalam tim dan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja’ dengan skor 4.28, Indikator ini tidak hanya mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi, mendukung, dan menghormati rekan kerja. Dalam konteks kepolisian, kolaborasi yang efektif dalam tim dapat mencakup berbagi informasi secara tepat waktu, mendukung dalam situasi yang sulit, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Anggota yang mampu berkontribusi secara positif dalam dinamika tim biasanya memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas operasional dan efisiensi tugas.

Indikator pertama “Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya dengan efektif dan tepat waktu’ dengan skor 4.25, Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan tepat waktu menunjukkan tingkat profesionalisme dan kompetensi anggota. Di dalam kepolisian, ini berarti memiliki keterampilan organisasi yang baik, kemampuan untuk mengatur prioritas, dan kemampuan untuk bertindak dengan cepat dan tepat dalam situasi yang memerlukan respons instan. Anggota yang dapat konsisten dalam

menyelesaikan tugas-tugas dengan baik cenderung memberikan kontribusi yang berarti terhadap produktivitas dan hasil operasional keseluruhan

Indikator ke tiga “Saya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab saya” dengan skor 4.22, Komitmen yang tinggi menandakan dedikasi dan integritas yang kuat terhadap pekerjaan di kepolisian. Anggota yang memiliki komitmen yang tinggi akan mendedikasikan waktu dan energi mereka untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab mereka dilaksanakan dengan baik. Mereka mungkin akan berusaha melebihi harapan, mengambil inisiatif untuk memperbaiki proses kerja, dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja. Komitmen yang tinggi juga menciptakan fondasi untuk kepercayaan masyarakat terhadap lembaga kepolisian, karena menunjukkan keseriusan dan integritas dalam menjalankan tugas-tugas yang krusial.

Hasil yang diperoleh pada indikator “Saya memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat” Skor 4.09 yang masih tergolong tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota setuju bahwa mereka memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat. Memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat adalah salah satu indikator utama kinerja polisi.

3.4 Analisis Inferensial

3.4.1 Uji Instrumental Data

1. Uji Validitas

Hasil dapat dilihat jika hasil atau *Pearson Correlation* r hitung melebihi nilai r tabel, dimana dapat didapat kan dalam r tabel yang seblumnya hitung dengan rumus berikut ($df = N - 2 = 267 - 2 = 265$) dengan tingkat signifikan 0,05 maka didapatkan r tabel sebesar 0.120, maka butir soal kuesioner dianggap valid. Sebaliknya jika r hitung kurang dari r tabel maka butir kuesiner dianggap invalid atau tidak valid.

- i. $r_{hitung} > 0.120$ maka dinyatakan valid
 - ii. $r_{hitung} < 0.120$ maka dinyatakan tidak valid
- a. Hasil Uji Validitas Variabel etos kerja (X1)

Tabel 3. 8 Hasil uji Validitas Etos Kerja

| No Butir Soal | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|---------------|--------------|-------------|----------|
| 1 | 0.670 | 0.120 | Valid |
| 2 | 0.690 | 0.120 | Valid |
| 3 | 0.642 | 0.120 | Valid |
| 4 | 0.657 | 0.120 | Valid |
| 5 | 0.708 | 0.120 | Valid |
| 6 | 0.695 | 0.120 | Valid |
| 7 | 0.685 | 0.120 | Valid |
| 8 | 0.689 | 0.120 | Valid |
| 9 | 0.714 | 0.120 | Valid |
| 10 | 0.626 | 0.120 | Valid |

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan informasi dari tabel 3.8, dapat dilihat bahwa semua butir instrumen kinerja menunjukkan koefisien korelasi berbanding besar dari 0,120 dengan skor total. Menurut standar yang dikemukakan, artinya koefisien korelasi keterkaitan butir instrumen menggunakan nilai melampaui 0,120 atau unggul, artinya butir dapat dianggap valid. Semua butir instrumen kinerja sebuah uji coba disebutkan diatas valid. Butir instrumen paling tinggi adalah butir ke- 9, menggunakan koefisien korelasi 0,714. kemudian butir menggunakan validitas paling minimum yaitu butir ke-10, mempunyai koefisien korelasi 0,626. Sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen kinerja valid.

b. Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X2)

Tabel 3. 9 Hasil Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X2)

| No Butir | Soal | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|----------|------|--------------|-------------|----------|
| 1 | | 0.733 | 0.120 | Valid |
| 2 | | 0.785 | 0.120 | Valid |
| 3 | | 0.761 | 0.120 | Valid |
| 4 | | 0.738 | 0.120 | Valid |
| 5 | | 0.728 | 0.120 | Valid |

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan informasi dari tabel 3.9, dapat dilihat bahwa semua butir instrumen kinerja menunjukkan koefisien korelasi berbanding besar dari 0,120 dengan skor total. Menurut standar yang dikemukakan, artinya koefisien korelasi keterkaitan butir instrumen menggunakan nilai melampaui 0,120 atau unggul, artinya butir dapat dianggap valid. Semua butir instrumen kinerja sebuah uji coba disebutkan diatas valid. instrumen paling tinggi adalah butir ke- 2, menggunakan koefisien korelasi 0,785. kemudian butir menggunakan validitas paling minimum yaitu butir ke-5, mempunyai koefisien korelasi 0,728. Sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen kinerja valid.

c. Hasil Uji Validitas kinerja

Tabel 3. 10 Hasil Uji Validitas kinerja

| No Butir | Soal | r_{hitung} | r_{tabel} | Kriteria |
|----------|------|--------------|-------------|----------|
| 1 | | 0.847 | 0.120 | Valid |
| 2 | | 0.738 | 0.120 | Valid |
| 3 | | 0.752 | 0.120 | Valid |
| 4 | | 0.724 | 0.120 | Valid |
| 5 | | 0.828 | 0.120 | Valid |

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan informasi dari tabel 3.10, dapat dilihat bahwa semua butir instrumen kinerja menunjukkan koefisien korelasi berbanding besar dari 0,120 dengan skor total. Menurut standar yang dikemukakan, artinya koefisien korelasi keterkaitan butir instrumen menggunakan nilai melampaui 0,120 atau unggul, artinya butir dapat dianggap valid. Semua butir instrumen kinerja sebuah uji coba disebutkan diatas valid. instrumen paling tinggi adalah butir ke- 1, menggunakan koefisien korelasi 0,847. kemudian butir menggunakan validitas paling minimum yaitu butir ke-4, mempunyai koefisien korelasi 0,724. Sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen kinerja valid.

2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas diperkirakan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Sebuah variabel dikatakan reliabel jika skor *Cronbach's Alpha* unggul dari 0,60. Sebaliknya jika skor *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka disebutkan tidak reliabel.

- i. *Cronbach's Alpha* > 0,60 disebut reliabel
- ii. *Cronbach's Alpha* < 0,60 disebut tidak reliabel

Setelah menguji kualitas informasi yang tak tergojahkan dengan bantuan SPSS rendition 26, hasilnya didapat dari tabel terlampir.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Reliabilitas

| Variable Penelitian | Cronbach's Alpha | Kriteria | Keterangan |
|-----------------------|------------------|----------|------------|
| Etos Kerja (X1) | 0.869 | 0,60 | Realible |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.805 | 0,60 | Realible |
| Kinerja (Y) | 0.833 | 0,60 | Realible |

Sumber: data diolah penulis, 2024

Dengan nilai korelasi *Cronbach's Alpha* pada variabel etos kerja (X1) terbilang 0.869, variabel lingkungan kerja (X2) terbilang 0,805 dan variabel kinerja (Y) terbilang 0.833, semuanya melebihi kriteria 0.60. maka dari itu, diperoleh instrumen penelitian berikut dinyatakan reliabel. Hasil ini menunjukkan artinya instrumen bahan yang digunakan dalam penelitian ini konsisten sehingga dapat mengukur variabel-variabel yang diteliti.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Keputusan diambil berdasarkan probabilitas p , menggunakan ketentuan seperti berikut :

- i. Jika skor Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, artinya asumsi normalitas didapatkan.
- ii. Jika skor Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$, artinya asumsi normalitas belum didapatkan.

Berikut hasil yang didapatkan melalui tabel 3.12

Tabel 3. 12 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 267 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.12121026 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .053 |
| | Positive | .053 |
| | Negative | -.050 |
| Test Statistic | | .053 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .070 ^c |

Sumber : Output SPSS 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, dengan nilai yang diketahui probabilitas p atau Asymp. Sig. (2-tailed) terbilang 0,070. Sehingga lebih tinggi daripada tingkat signifikan, yaitu 0,05, artinya asumsi normalitas didapatkan.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada uji multikolinearitas dapat dilihat dengan skor Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Berikut merupakan akhir uji multikolinearitas ditampilkan seperti dibawah :

Tabel 3. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-----------|-------|
| Collinearity Statistics | | | |
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | Etos Kerja | .419 | 2.389 |
| | Lingkungan Kerja | .419 | 2.389 |

Sumber : Output SPSS 2024

Dari tabel diatas, informasi yang digunakan dalam uji multikolinieritas ini adalah informasi dari variabel independen. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

- i. Skor VIF sebagai variabel Etos Kerja yaitu $2.389 < 10$ menggunakan skor Tolerance yaitu $0.419 > 0.10$, artinya variabel independen Etos Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- ii. Dilihat variabel Lingkungan Kerja didapatkan skor VIF terbilang $2.389 < 10$ menggunakan nilai Tolerance yaitu $0.419 > 0.10$, artinya variabel independen Etos Kerja dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Dengan demikian tidak ada permasalahan multikolinieritas terkait variabel independen menggunakan model regresi, maka dari itu model regresi disimpulkan dapat diinterpretasikan lebih akurat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah penentuan menggunakan uji heteroskedastisitas melakukan uji Glejser:

- i. Kalau skor Sig. $> 0,05$, artinya tidak terdapat kondisi heteroskedastisitas.
- ii. Kalau skor Sig. $< 0,05$, artinya terdapat kondisi heteroskedastisitas.

Berikut adalah konsekuensi dari uji heteroskedastisitas yang diperkenalkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 3.313 | .731 | | 4.532 | .000 |
| | Etos Kerja | -.002 | .026 | -.007 | -.075 | .940 |
| | Lingkungan Kerja | -.078 | .049 | -.151 | -1.603 | .110 |

Sumber : Output SPSS 2024

Skor probabilitas (Sig) pada variabel Etos Kerja terbilang 0,940, Lingkungan Kerja terbilang 0,110. Dengan skor probabilitas (Sig) dari semua variabel independen lebih dari 0,05 atau 5% tingkat signifikan, dapat disimpulkan dengan sangat baik bahwa terdapat asumsi homoskedastisitas, menunjukkan bahwa heteroskedastisita tidak terlihat. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dimanfaatkan dengan baik dan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, jadi estimasi parameter didapatkan. Metode uji Glejser Dipilih karena memberikan hasil pendeteksian heteroskedastisitas yang lebih presisi dan andal.

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang dibuat sebagai menggambarkan arah dan tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam sekumpulan variabel. Dibawah ini akhir analisis regresi linier berganda ditampilkan seperti.

Tabel 3. 15 Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 5.580 | 1.129 | | 4.944 | .000 |
| | Etos Kerja | .103 | .040 | .183 | 2.569 | .011 |
| | Lingkungan Kerja | .537 | .075 | .511 | 7.169 | .000 |

Sumber : Output SPSS 2024

Temuan analisis regresi linier berganda seperti table tersebut menghasilkan model regresi seperti:

$$Y = 5.580 + 0.103X_1 + 0.537X_2$$

Artinya :

Y = Kinerja

X1 = Etos Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Analisis regresi linear berganda menunjukkan keterkaitan dengan dua variabel independen etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan variabel dependen kinerja (Y).

- Temuan analisis menunjukkan hal tersebut konstanta model regresi adalah 5.580, yang menunjukkan nilai Kinerja jika Etos Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai nol.
- koefisien regresi untuk Etos Kerja (X1) adalah 0.103, menampilkan jika proses kenaikan 1 poin pada Etos Kerja berhubungan dengan peningkatan Kinerja terbilang 0.103, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.537, menampilkan proses kenaikan 1 poin kepada Lingkungan Kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja terbilang 0.537, menggunakan asumsi variabel lainnya konstan.

Dari hasil ini, cenderung diasumsikan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh. Tingkat kinerja yang diharapkan sebanding dengan nilai yang ditempatkan pada etos kerja dan lingkungan kerja. Namun, kinerja lebih dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja mungkin memiliki faktor-faktor yang lebih langsung dan kuat dalam mempengaruhi Kinerja dibandingkan dengan Etos Kerja. Misalnya, ketersediaan sumber daya, dukungan atasan, kondisi fisik tempat kerja, dan faktor-faktor lain dalam Lingkungan Kerja dapat memberikan dorongan langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada faktor Etos Kerja yang lebih terkait dengan sikap dan nilai-nilai individu.

3.4.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Menggunakan sampel terbilang 267, dua variabel independen, dan taraf signifikansi 5%, nilai t tabel adalah 1 ($\alpha/2$; $n-k = 0.025$; $265 = 1.968$).

Tabel 3. 16 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 5.580 | 1.129 | | 4.944 | .000 |
| Etos Kerja | .103 | .040 | .183 | 2.569 | .011 |
| Lingkungan Kerja | .537 | .075 | .511 | 7.169 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 2024

Berlandaskan akhir uji t tersebut, diperoleh informasi berikut:

- i. Variabel etos kerja memiliki skor sig 0.011, lebih rendah dari 0.05. Skor thitung adalah 2.569, lebih tinggi dari ttabel terbilang 1.968, sehingga variabel etos kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Hipotesis pertama (H1) diterima.
- ii. Variabel lingkungan kerja memiliki skor sig 0.000, lebih rendah dari 0.05. skor thitung adalah 7.169, lebih tinggi dari pada ttabel terbilang 1.968, didapatkan variabel lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Hipotesis kedua (H2) diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menggunakan taraf nyata 5%, jumlah sampel 267, dan dua variabel bebas, diperoleh Ftabel sebesar $(k; n-k-1) = (2, 264) = 3.029$.

Tabel 3. 17 Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 932.428 | 2 | 466.214 | 102.835 | .000 ^b |
| | Residual | 1196.876 | 264 | 4.534 | | |
| | Total | 2129.303 | 266 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Sumber : Output SPSS 2024

Berlandaskan akhir pengujian tersebut, skor sig secara simultan (dengan Uji F) adalah 0.000, lebih rendah dari tingkat signifikansi 0.05. Selain itu, skor Fhitung terbilang 102.835 jauh lebih tinggi dibandingkan dengan Ftabel terbilang 3.029. Dengan demikian, Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

3.5 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja anggota satuan polisi resor Kutai Kartanegara dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan etos kerja. Informasi didapat telah mengungkapkan hasil yang signifikan dalam hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja anggota. Analisis mendalam terhadap data menunjukkan bahwa faktor etos kerja dan lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja anggota polisi di wilayah ini.

3.5.1 Pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.569 yang melebihi t_{tabel} sebesar 1.968, dengan tingkat signifikansi 0.011 ($\alpha < 0.05$). Indikator tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin, tekun serius, menjaga martabat dan kehormatan signifikan terhadap kinerja anggota diperkuat dalam penelitian ini. Kerja keras dan ketekunan yang baik merupakan faktor tertinggi yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Anggota polisi yang bekerja keras cenderung lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas, mencapai target kerja, memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, dan menjaga keamanan dengan optimal. Kerja keras menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab. Anggota polisi yang tekun lebih cenderung menyelesaikan tugas dengan baik meskipun menghadapi kesulitan, serta dapat diandalkan untuk terus bekerja sampai masalah terselesaikan, yang sangat penting dalam penanganan kasus-kasus kriminal dan menjaga ketertiban. Ketekunan juga membantu dalam pengembangan keterampilan dan peningkatan kinerja jangka panjang. Ini meningkatkan keseluruhan kinerja tim dan menghasilkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Sehingga disimpulkan semakin tinggi tingkat etos kerja, semakin meningkat pula kinerja anggota satuan kepolisian.

Hasil penelitian ini bertolak belakang terhadap hasil penelitian Hamsinah et al., (2017) tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan ini mendukung penelitian Kaloko, (2019) bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personil di Polres Tulang Bawang. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang bekerja dengan tekun, memiliki orientasi masa depan yang jelas, dan bertanggung jawab cenderung menunjukkan peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian Didin et al., (2022), dengan anggota Polsek Galesong Utara Polres Takalar yang berjumlah 40 orang menampilkan bahwa etos kerja mempunyai dampak signifikan kepada kinerja anggota Polsek Galesong Utara. Begitu juga dengan temuan Mangkat et al., (2019) Menemukan bahwa etos kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap hasil kinerja.

3.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 7.169, yang lebih tinggi dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.968, serta skor signifikansi 0.000 yang lebih rendah dari 0.05. Indikator seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, warna, gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan diperkuat dalam penelitian ini. Semua indikator berpengaruh signifikan namun indikator yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan, fasilitas fisik yang mendukung, hubungan antar karyawan berupa dukungan atasan merupakan faktor sangat tinggi yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Lingkungan yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan berpotensi mengurangi stres dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan fokus, produktivitas, dan kepuasan kerja anggota. Anggota yang merasa sehat secara fisik dan mental lebih mungkin untuk menunjukkan kinerja optimal dan memiliki daya tahan yang lebih baik dalam menangani tugas-tugas yang menuntut. Fasilitas fisik yang baik, seperti infrastruktur yang memadai dan peralatan yang canggih, secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas anggota kepolisian dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini berdampak langsung pada kinerja keseluruhan karena memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat. Dukungan yang diberikan oleh atasan, termasuk pengawasan yang baik, bimbingan, motivasi, pengakuan atas prestasi, dan umpan balik yang konstruktif, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Atasan yang mendukung mampu membantu anggota tim mengatasi tantangan dan memastikan mereka memiliki

sumber daya yang dibutuhkan untuk sukses dalam tugas-tugas mereka. Ini meningkatkan keseluruhan kinerja anggota dan menghasilkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Sehingga disimpulkan semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang baik, semakin meningkat pula kinerja anggota satuan kepolisian.

Hasil penelitian ini bertolak bertolak belakang terhadap hasil penelitian Ahmad, (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh, begitu juga pada hasil penelitian Sabilalo et al., (2020) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro organisasi sekretariat daerah provinsi Sulawesi Tenggara. Namun temuan ini mendukung penelitian Dames et al., (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada 95 anggota Polda Sulsel berdampak positif dan signifikan secara serentak terhadap kinerja mereka. Demikian pula, penelitian Adela et al., (2022) menunjukkan jika lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja personil di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. Hal ini juga mendukung hasil penelitian Wibisono & Mariana (2023) di kantor POLDA Jabar yang memiliki 76 anggota Kepolisian, Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja Kepolisian di lingkungan POLDA Jabar.

3.5.3 Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja pada dasarnya mempengaruhi presentasi individu, dengan nilai F_{hitung} 102,835 yang jauh lebih besar dari nilai F_{table} 3,029, dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan begitu etos kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja anggota, dengan menerapkan dua variabel akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja dengan memperhatikan indikator etos kerja seperti tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin, tekun serius, menjaga martabat dan kehormatan dan indikator lingkungan kerja baik yaitu pencahayaan, suhu udara, kebisingan, warna, gerak, keamanan, dan hubungan antar karyawan. Contoh terapan etos kerja yang kuat, seperti semangat untuk memberikan pelayanan masyarakat dan dedikasi terhadap tugas, dapat diperkuat oleh lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang memfasilitasi kesehatan dan kesejahteraan fisik dan mental anggota dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bertugas dengan baik. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Dames et al., (2023) pada 95 anggota Polri Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa semua variabel, termasuk etos kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan, berdampak positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja anggota.