

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi Kasus Pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat)**

**Nur Ahzany<sup>1</sup> Suwanti<sup>2</sup> Mu'fidatul Nurul Hajjad<sup>3</sup>**

*<sup>1, 2, 3.</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju*

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Budaya kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

**Kata Kunci:** *Lingkungan, Budaya Kerja, Kinerja Anggota Kepolisian.*

Copyright (c) 2023 Nur Ahzany, Et.All.

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [nurahzany@gmail.com](mailto:nurahzany@gmail.com) [suwantiyusuf15@gmail.com](mailto:suwantiyusuf15@gmail.com) [alghufron.fida@gmail.com](mailto:alghufron.fida@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Dalam praktiknya organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam mewujudkan rencana strategisnya, hal ini disebabkan kegagalan manajemen puncak dalam mengelola potensi sumber daya yang dimiliki. Pencapaian keberhasilan itu haruslah ditunjang dengan adanya peran besar dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, maka dari itu merupakan suatu kewajiban bagi organisasi untuk memperhatikan serta mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki melalui konsep manajemen sumber daya manusia. Hal yang menjadi perhatian penting dalam perjalanan suatu organisasi ialah bagaimana kinerja anggota yang dimiliki. Kinerja dari anggota dapat dicapai secara maksimal ketika adanya peran dari manajemen kinerja.

Menurut Edison (2018:188), "Manajemen kinerja merupakan upaya yang dilakukan organisasi secara sistematis untuk mencapai kinerja organisasi melalui pengembangan anggotanya menjadi lebih baik dari waktu ke waktu". Dengan demikian dapat dimaknai bahwa kinerja secara optimal dan stabil dapat dicapai bukanlah secara kebetulan, tapi melalui upaya yang telah terencana yang dikombinasikan dengan tindakan pelaksanaan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam pencapaian tujuan tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Mathis dalam Sumardjo (2018:196), Salah satu faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan kinerja personal anggota institusi secara langsung adalah lingkungan

organisasional atau lingkungan kerja yang tersedia berupa fasilitas bagi anggota institusi yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, serta manajemen". Selain lingkungan kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi ialah budaya kerja. Menurut Tika dalam Sari, (2016:1), "Budaya kerja sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama anggota, maka akan memudahkan dalam pencapaian hasil kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja institusi".

Salah satu organ pemerintahan yang berperan aktif memelihara stabilitas keamanan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia, hal tersebut tertuang dalam "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia". Dengan motto *Rastra Sewakotama* yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa serta slogan melindungi dan melayani. Saat ini citra kepolisian dimata masyarakat memiliki kinerja belum terlaksana optimal, hal tersebut dikarenakan banyaknya keluhan aduan masyarakat tentang penyalah wewenangan oknum anggota kepolisian. Salah satu bidang atau divisi yang menangani pelayanan aduan masyarakat tentang penyalahgunaan tindakan anggota kepolisian adalah Divisi Profesi dan Pengamanan (PROPAM) Kepolisian Republik Indonesia.

Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti memilih lokasi penelitian pada kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Barat lebih spesifiknya pada Bidang Profesi dan Pengamanan (PROPAM). Secara objektif peneliti memilih lokasi penelitian tersebut karena peneliti mempertimbangkan *cost* atau biaya dan durasi waktu pelaksanaan penelitian serta peneliti juga sudah mendapatkan ijin dari pimpinan bidang propam polda sulbar untuk menyelenggarakan penelitian untuk mengetahui kinerja anggotanya, sehingga akan memudahkan dalam proses pengambilan data. Secara subjektif peneliti memilih lokasi tersebut dikarenakan peneliti memiliki rasa keingintahuan yang cukup besar terhadap kinerja anggota Bidang Profesi dan Pengamanan pada Institusi Kepolisian Daerah Sulawesi Barat dalam menangani pengaduan masyarakat terhadap penyimpangan sikap anggota kepolisian.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, peneliti memperoleh data faktual bahwa kinerja anggota kepolisian Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat belum optimal dikarenakan ada beberapa fasilitas kantor yang kurang memadai seperti komputer yang terbatas karena beberapa sudah rusak sehingga memperlambat administrasi, beberapa penyejuk udara tidak berfungsi baik sehingga beberapa anggota lebih senang diluar ruangan, warna cat ruangan yang mulai kusam, serta hubungan komunikasi yang terjalin hanya satu arah sistem sentralistik sehingga terkadang ada persepsi pelaksanaan perintah pekerjaan yang mengalami perbedaan yang berdampak kepada hubungan emosional yang kurang harmonis. Selanjutnya berdasarkan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan ditemukan informasi bahwa budaya kerja yang dilakukan adalah memberi perlindungan dan pelayanan, namun hal itu belum optimal dilakukan karena masih adanya beberapa anggota yang mendapat hukuman disiplin ringan karena keterlambatannya sehingga pelayanan terkadang terlambat.

Berdasarkan realita dan penjelasan diatas merupakan suatu hal yang menarik bagi peneliti ingin mengembangkan lebih jauh mengenai: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian, Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian, Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni dengan menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian seluruh anggota kepolisian pada Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, dengan jumlah populasi 50, sampel yang digunakan dengan teknik *Probability Sampling*, dan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel 50 responden. Rumus yang dalam penelitian ini menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Dekripsi Identitas Responden

Responden yang melakukan pengisian kuesioner penelitian merupakan anggota kepolisian pada Bidang Profesi dan Pengamanan Kepolisian Daerah Sulawesi Barat sebanyak 50 responden yang diuraikan menurut jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan dan masa kerja, sebagai berikut:

Table 1. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	82.0
	Perempuan	9	18.0
Menurut Usia	26 s/d 35 Tahun	24	48.0
	36 s/d 45 Tahun	21	42.0
	46 Tahun	5	10.0
Jenjang Pendidikan	SMA	12	24.0
	S1	34	68.0
	S2	4	8.0
Masa Kerja	5 Tahun	13	43.33
	6 s/d 10 Tahun	12	40.0
	11 s/d 15 Tahun	21	42.0
	16 s/d 20 Tahun	5	10.0

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 1, deskriptif jenis kelamin responden, menunjukkan Karakteristik Responden menurut jenis kelamin, didominasi oleh laki-laki dengan frekuensi sebanyak 41 orang atau sebesar 82%, dan frekuensi jenis kelamin perempuan 9 orang atau sebesar 18%. Berdasarkan deskriptif usia responden, menunjukkan kelompok responden berdasarkan usia, kategori usia kategori usia 26-35 tahun dengan frekuensi 24 responden atau sebesar 48%, kategori usia 36-45 tahun dengan frekuensi 21 responden atau sebesar 42% dan kategori usia 46 tahun dengan frekuensi 5 responden atau sebesar 10%. Berdasarkan deskriptif jenjang pendidikan responden,

menunjukkan kelompok responden berdasarkan kategori pendidikan, yang mendominasi kategori jenjang pendidikan Strata Dua (S1) dengan frekuensi sebanyak 34 Responden atau sebesar 68%, dan frekuensi kategori pendidikan, paling sedikit jenjang pendidikan (S2) dengan frekuensi sebanyak 4 responden atau sebesar 8%. Berdasarkan deskriptif masa kerja responden, menunjukkan kelompok responden berdasarkan kategori masa kerja, yang mendominasi kategori masa kerja 11-15 tahun dengan frekuensi 21 orang tingkat presentase 42%, dan frekuensi kategori masa kerja, paling sedikit masa kerja 16- 20 dengan frekuensi 5 dengan tingkat presentase 10%.

## B. Pengujian Kualitas Data Penelitian

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan *Pearson Correlation* ( $r_{hitung}$ ) dengan *Product Moment* ( $r_{tabel}$ ), tingkat signifikansi yang digunakan penelitian ini 0,05.  $r_{hitung}$  dilihat dari *Output Pearson Correlation* dari SPSS,  $r_{tabel}$  dilihat dari tabel distribusi  $r$ , namun yang harus diketahui terlebih dahulu adalah derajat kebebasan atau *Degree off Freedom* lalu dikombinasikan dengan tingkat signifikansi penelitian yang digunakan. Adapun hasil uji validitas instrumen penelitian:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Butir Tanggapan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Tanggapan X1.1	0,584	0,279	Valid
2	Tanggapan X1.2	0,498	0,279	Valid
3	Tanggapan X1.3	0,409	0,279	Valid
4	Tanggapan X1.4	0,689	0,279	Valid
5	Tanggapan X1.5	0,555	0,279	Valid
6	Tanggapan X1.6	0,461	0,279	Valid
7	Tanggapan X1.7	0,690	0,279	Valid
8	Tanggapan X1.8	0,411	0,279	Valid
9	Tanggapan X2.1	0,757	0,279	Valid
10	Tanggapan X2.2	0,762	0,279	Valid
11	Tanggapan X2.3	0,646	0,279	Valid
12	Tanggapan X2.4	0,817	0,279	Valid
13	Tanggapan X2.5	0,750	0,279	Valid
14	Tanggapan X2.6	0,703	0,279	Valid
15	Tanggapan X2.7	0,533	0,279	Valid
16	Tanggapan X2.8	0,377	0,279	Valid
17	Tanggapan X2.9	0,762	0,279	Valid
18	Tanggapan X2.10	0,646	0,279	Valid
19	Tanggapan Y.1	0,707	0,279	Valid
20	Tanggapan Y.2	0,502	0,279	Valid
21	Tanggapan Y.3	0,381	0,279	Valid
22	Tanggapan Y.4	0,692	0,279	Valid
23	Tanggapan Y.5	0,786	0,279	Valid
24	Tanggapan Y.6	0,415	0,279	Valid
25	Tanggapan Y.7	0,670	0,279	Valid
26	Tanggapan Y.8	0,656	0,279	Valid
27	Tanggapan Y.9	0,652	0,279	Valid
28	Tanggapan Y.10	0,755	0,279	Valid

Sumber : *Data Primer Setelah Diolah*, 2023.

Merujuk hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada tabel 2, peneliti berkesimpulan bahwa semua instrument tiap butir pernyataan variabel independent (X) lingkungan kerja dan budaya kerja, serta variabel dependent (Y) kinerja anggota

kepolisian, memiliki nilai koefisien korelasi  $r_{hitung}$  Lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  (0,294). Artinya seluruh instrument yang diajukan memenuhi syarat dan dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas variabel penelitian dilakukan untuk memastikan konsistensi pernyataan dalam tiap butir indikator variabel yang diajukan dalam kuesioner. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel, konsisten atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas variabel penelitian:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka	Kesimpulan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,619	0,60	Reliabel
Budaya Kerja ( $X_2$ )	0,865	0,60	Reliabel
Kinerja Kepolisian (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2023.

Hasil pengujian reliabilitas tabel 3 menunjukkan seluruh item pernyataan variabel independent dan variabel dependent memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari *cronbach's alpha standar* (0,60), sehingga dinyatakan semua variabel yang diajukan terbilang handal dan konsisten.

Selanjutnya dilakukan pengujian regresi linear berganda dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji keeratan hubungan variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Software IBM SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 24. Uraian hasil pengolahan data persamaan regresi linear berganda pada penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,011	5,412		0,741	0,462
	Lingkungan Kerja	0,367	0,171	0,245	2,154	0,036
	Budaya Kerja	0,742	0,146	0,580	5,098	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Kepolisian

Sumber : Data Primer Setelah Diolah Menggunakan SPSS Tahun 2023.

Merujuk analisis data tabel 4, terkait Analisis Regresi Linear Berganda *output SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 24, diperoleh persamaan:

$$Y = 4,011 + 0,367 (X_1) + 0,742 (X_2) + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *Constant (a)* sebesar 4,011 atau keadaan saat variabel kinerja kepolisian belum mendapat pengaruh dari oleh variabel lain, artinya jika tidak terjadi perubahan dari variabel lingkungan kerja dan budaya kerja, maka nilai kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, sebesar 4,011.
2. *Coefficients Regresi* lingkungan kerja dengan arah positif sebesar 0,361. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian

Daerah Sulawesi Barat, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja anggota kepolisian sebesar 0,361.

3. *Coefficients Regresi* budaya kerja dengan arah positif sebesar 0,742. Menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai, sebesar 0,742.

Selanjutnya dilakukan pengujian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Untuk mengetahui nilai  $t_{hitung}$  dengan melihat hasil analisis regresi *coefficients<sup>a</sup>*, sedangkan untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$ , langkah yang dilakukan adalah menentukan derajat kebebasan atau *degree off freedom*, menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji statistik t), sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial tabel 4, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,154 >  $t_{tabel}$  2,012 dimaknai berpengaruh parsial, nilai *coefficients regresi* lingkungan kerja dengan arah positif sebesar 0,367 sementara itu nilai signifikansinya 0,036 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat”. Hal tersebut telah menjawab persepsi awal peneliti, dengan kata lain hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil pengujian secara parsial tabel 4, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  5,098 >  $t_{tabel}$  2,012 dimaknai berpengaruh parsial, nilai *coefficients* budaya kerja dengan arah positif sebesar 0,742 sementara itu nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat”. Hal tersebut telah menjawab persepsi awal peneliti, dengan kata lain hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Tahapan selanjutnya dilakukan pengujian statistik secara simultan atau pengujian secara serempak dilakukan dengan tujuan menggambarkan semua kemampuan variabel independent dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh serempak terhadap variabel dependent. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian pengujian statistik secara simultan (uji statistik f), sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan Hipotesis Penelitian ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457,407	2	228,704	26,667	.000 <sup>b</sup>
	Residual	403,093	47	8,576		
	Total	860,500	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Kepolisian						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : *Data Primer Diolah Menggunakan SPSS Versi 24, 2023.*

Hasil pengujian simultan variabel budaya kerja dan lingkungan kerja pada tabel 5, menunjukkan nilai  $F_{hitung} 26,667 > F_{tabel} 3,195$  yang bermakna memiliki pengaruh serempak/simultan, dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dimaknai signifikan. Hal tersebut menjawab persepsi awal peneliti bahwa "lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat". Dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, yang berarti Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

### C. Pembahasan

#### *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian*

Menurut Oktavia dan Fernos (2023:997), "Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal". Berdasarkan hasil statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,154 > t_{tabel} 2,012$  dimaknai berpengaruh parsial, nilai *coefficients regresi* lingkungan kerja dengan arah positif sebesar 0,367 sementara itu nilai signifikansinya  $0,036 < 0,05$  dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat".

#### *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian*

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan interaksi dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Salah satu kebutuhan mendasar setiap manusia adalah berkomunikasi, karena hampir dikatakan setiap waktu dalam aktivitas keseharian dilakukan yang namanya komunikasi baik itu secara individu maupun kelompok. Komunikasi merupakan interaksi sosial umpan balik berupa penyampaian informasi dari secara individu maupun kelompok kepada pihak lain atau sejumlah orang, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung (menggunakan media), direncanakan atau secara kebetulan dengan tujuan untuk memengaruhi dan mengubah perilaku mereka. Berdasarkan hasil kuantitatif dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5,098 > t_{tabel} 2,012$  dimaknai berpengaruh parsial, nilai *coefficients* budaya kerja dengan arah positif sebesar 0,742 sementara itu nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dimaknai signifikan. Hasil analisis tersebut diinterpretasikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat".

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka sebagai kesimpulan dan hasil penelitian diperoleh: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat.

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan simpulan yaitu: Hasil penelitian menemukan bahwa ketika lingkungan kerja baik dan kondusif maka kinerja anggota kepolisian akan meningkat, oleh sebab itu disarankan seluruh unsur yang ada pada Kantor Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, agar memperhatikan sarana dan prasarana yang ada pada lingkungan kerja anggota kepolisian untuk menciptakan kenyamanan dalam setiap aktivitas kerja, seperti adanya pendingin ruangan yang memadai, hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja sehingga kinerja anggota kepolisian akan meningkat. Hasil penelitian menemukan bahwa ketika pegawai memiliki budaya kerja yang baik dalam bekerja, maka kinerja anggota kepolisian pada Bidang Propam Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, agar menciptakan budaya kerja yang harmonis seperti adanya komunikasi yang baik antara sesama anggota kepolisian, memberikan kesempatan yang sama baik setiap anggota dalam mengutarakan pendapat dan bersikap tegas dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### Referensi :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), hal. 47-62.
- Halim, A., & Ramadhan, A. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Ide To Malaqbi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara*. *Akuntabel*, 19(4), 812-820.
- Efrinawati., Yusup., Norawati, S., & S. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau*. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), hal. 2682-2696.
- Halim, A. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Mamuju*. *Jema adpertisi journal*, 1(3), 31-41.
- Herdiana, D., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., & Idrus, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Wilayah Polres Yahukimo*. *The Journal of Business and Management Research*, 5(2), 679-690.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto*. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 116-124.
- Sari, N. A., Ilham, I., & Raidani, R. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (Spkt) Di Polsek Hamparan Perak*. *Bonanza: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, 3(1), 70-74.
- Sari, D. R., Jonathan, R., Latif, I. N. (2016). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*. *Ekonomia*, 5(1), hal. 1-6.