

Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Personil Slog Polri

Muhammad Nursyeha^{1*}, I Dewa Ketut Kerta Widana², Sri Yanthy Yosepha³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
nursyeha.muhammad@hotmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 4 No. 4 Desember 2026

Page: 1390-1401

Article History:

Received: 15-07-2026

Accepted: 12-10-2026

Abstrak : Kinerja personel Staf Logistik Kepolisian Republik Indonesia (Slog Polri) merupakan indikator penting efektivitas organisasi dalam mendukung operasional kepolisian. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel serta menguji peran mediasi etos kerja. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei terhadap 86 responden dari populasi 110 personel Slog Polri, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis jalur dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja ($\beta = 0,452$; $p < 0,001$) dan disiplin kerja ($\beta = 0,387$; $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel ($\beta = 0,412$; $p < 0,001$). Selain itu, kompetensi kerja ($\beta = 0,318$; $p < 0,01$) dan disiplin kerja ($\beta = 0,285$; $p < 0,01$) berpengaruh langsung terhadap kinerja. Etos kerja memediasi pengaruh kompetensi (β tidak langsung = $0,186$; $p < 0,01$) dan disiplin kerja (β tidak langsung = $0,159$; $p < 0,01$) terhadap kinerja. Nilai R^2 sebesar $0,725$ menunjukkan bahwa $72,5\%$ variasi kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi, disiplin, dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja personel Slog Polri.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja; Disiplin Kerja; Etos Kerja; Kinerja Personil; Slog Polri

PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) menghadapi tantangan kompleks pada era transformasi digital, terutama dalam menangani kejahatan transnasional dan siber serta tuntutan pelayanan profesional. Staf Logistik (Slog Polri) berperan vital dalam mendukung operasional kepolisian melalui pengelolaan logistik, peralatan, dan fasilitas, sehingga kinerja personelnnya sangat menentukan kelancaran tugas di lapangan. Permasalahan utama penelitian ini adalah kesenjangan antara tuntutan

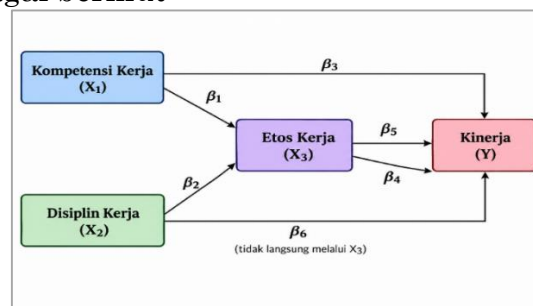
kinerja yang tinggi dan kapabilitas personel Slog Polri akibat belum optimalnya pengembangan kompetensi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja dalam sistem pembinaan SDM yang terintegrasi.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh data institusional POLRI. Tingkat penyelesaian perkara pidana pada tahun 2023 hanya mencapai 50,18%, menurun 13,44% dari tahun 2022 yang mencapai 63,62% (Pusiknas Polri, 2024). Kepuasan masyarakat terhadap layanan pengaduan hanya 68,7%, jauh di bawah kepuasan keseluruhan yang mencapai 87,8% (Litbang Kompas, 2023). Selain itu, Divisi Humas Polri mencatat 3.182 kasus pelanggaran disiplin pada tahun 2023, meningkat 3% dari tahun 2022 dan 82% dari tahun 2021 (Divisi Humas Polri, 2023). Jumlah anggota Polri yang mengalami krisis kesehatan mental juga meningkat tiga kali lipat pada tahun 2024, berpotensi menurunkan etos kerja dan produktivitas personel.

Penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel POLRI, namun masih bersifat parsial. Prasetyo (2023) dan Wahyuni (2023) belum menguji peran mediasi etos kerja. Hamdito dkk. (2025) menemukan kepuasan kerja tidak berhasil menjadi variabel intervening, sedangkan Nasir dkk. (2026) menguji motivasi kerja sebagai mediasi tetapi belum menyentuh konteks Slog Polri. Kesenjangan penelitian yang hendak diisi adalah: (1) belum ada penelitian yang menguji model integratif kompetensi disiplin, etos kerja, kinerja pada konteks Slog Polri; (2) mekanisme mediasi etos kerja belum diuji secara empiris pada unit logistik kepolisian; dan (3) temuan sebelumnya belum menghasilkan kerangka operasional yang terintegrasi untuk pembinaan SDM di Slog Polri.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model integratif yang memposisikan etos kerja (X3) sebagai variabel *intervening* dalam hubungan kompetensi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y) pada konteks Slog Polri. Model ini menguji apakah etos kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja, sekaligus memberikan bukti empiris tentang pendekatan holistik dalam peningkatan kinerja personel logistik kepolisian.

Kerangka berpikir penelitian ini dibangun atas dasar integrasi teori *Human Capital* dan *Job Demands-Resources* (JD-R). Kompetensi kerja merepresentasikan kapasitas kognitif dan teknis (modal manusia), disiplin kerja mencerminkan konsistensi perilaku dalam mematuhi aturan dan prosedur organisasi, sedangkan etos kerja berfungsi sebagai *psychological resource* yang mengubah kapasitas dan konsistensi menjadi output kinerja yang optimal. Dengan demikian, kompetensi diposisikan sebagai *intellectual capital*, disiplin sebagai *behavioral capital*, dan etos kerja sebagai *psychological capital* dalam kerangka integratif ini. Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

- β_1 : Pengaruh $X_1 \rightarrow X_3$
- β_2 : Pengaruh $X_2 \rightarrow X_3$
- β_3 : Pengaruh langsung $X_1 \rightarrow Y$
- β_4 : Pengaruh langsung $X_2 \rightarrow Y$
- β_5 : Pengaruh langsung $X_3 \rightarrow Y$
- β_6 : Pengaruh tidak langsung $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$
- β_7 : Pengaruh tidak langsung $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (X3) personel Slog Polri.

H2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (X3) personel Slog Polri.

H3: Kompetensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) personel Slog Polri.

H4: Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) personel Slog Polri.

H5: Etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) personel Slog Polri.

H6: Etos kerja (X3) memediasi pengaruh kompetensi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) personel Slog Polri.

H7: Etos kerja (X3) memediasi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) personel Slog Polri.

Selaras dengan model intervening yang diajukan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh langsung kompetensi kerja terhadap etos kerja personel Slog Polri; (2) pengaruh langsung disiplin kerja terhadap etos kerja personel Slog Polri; (3) pengaruh langsung kompetensi kerja terhadap kinerja personel Slog Polri; (4) pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja personel Slog Polri; (5) pengaruh langsung etos kerja terhadap kinerja personel Slog Polri; (6) pengaruh tidak langsung kompetensi kerja terhadap kinerja melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*; dan (7) pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui etos kerja sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Materi

Materi penelitian ini mencakup kajian literatur sebagai penunjang konsep penelitian, yang tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti empiris dari penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, serta hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan empat variabel utama, yaitu kompetensi kerja (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3), dan kinerja (Y). Kerangka pemikiran dibangun berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui etos kerja. Posisi etos kerja sebagai variabel *intervening* menegaskan bahwa pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga melalui mekanisme psikologis yang tercermin dalam etos kerja personel.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori (*explanatory survey*) untuk menguji hubungan kausal antar variabel dan mengukur besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia bagian Staf Logistik (Slog Polri), Jl. Raya Bekasi Timur No. 86 Cipinang, Jakarta Timur, selama enam bulan, yaitu dari Oktober 2025 hingga Maret 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh personel Slog Polri yang berjumlah 110 orang. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% ($e = 0,05$), sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 orang. Rumus Slovin digunakan karena populasi telah diketahui secara pasti jumlahnya dan bersifat homogen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Untuk keperluan uji coba instrumen, digunakan 20 orang responden di luar sampel penelitian (Sugiyono, 2019).

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, pangkat/golongan, dan unit kerja. Karakteristik tersebut digunakan untuk memperoleh gambaran umum mengenai profil personel Slog Polri yang menjadi subjek penelitian, sekaligus untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mencerminkan keragaman populasi. Data karakteristik responden dikumpulkan melalui bagian identitas pada kuesioner dan dianalisis secara deskriptif.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5 (“Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”). Kuesioner disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel yang diturunkan dari kajian teori dan penelitian sebelumnya, kemudian diadaptasi agar sesuai dengan konteks Slog Polri. Sebelum digunakan, kuesioner melalui tahap *expert judgment* oleh dosen pembimbing dan praktisi di lingkungan Slog Polri untuk memastikan kesesuaian isi (*content validity*). Tabel operasional variabel dan indikator disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Butir	Skala
Kompetensi Kerja (X1)	Kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap personel dalam melaksanakan tugas logistik kepolisian	1. Penguasaan pengetahuan teknis 2. Pemahaman kebijakan dan prosedur 3. Kemampuan teknis dan operasional 4. Kemampuan pemecahan masalah dan analitis 5. Profesionalisme 6. Kemampuan beradaptasi	20	Likert 1–5
Disiplin Kerja (X2)	Tingkat kepatuhan dan konsistensi personel terhadap aturan, prosedur,	1. Kepatuhan terhadap SOP 2. Kepatuhan terhadap ketentuan waktu kerja 3. Akuntabilitas hasil kerja 4. Kepemilikan tugas	20	Likert 1–5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Butir	Skala
Etos Kerja (X3)	dan norma organisasi	5. Konsistensi nilai dan perilaku 6. Transparansi dan kejujuran	20	Likert 1–5
	Sikap dan semangat kerja yang tercermin dalam ketekunan, tanggung jawab, dan orientasi kualitas	1. Semangat dan energi kerja 2. Ketekunan dan daya tahan 3. Kedisiplinan waktu dan prosedur 4. Tanggung jawab dan akuntabilitas 5. Inisiatif dan proaktivitas 6. Orientasi kualitas 7. Integritas dan profesionalisme		
Kinerja (Y)	Hasil kerja personel dalam mendukung operasional Logistik Kepolisian	1. Tingkat ketersediaan dan kesiapan operasional 2. Efisiensi biaya dan waktu 3. Akurasi dan ketepatan waktu distribusi 4. Kapabilitas respons dan layanan 5. Kualitas pemeliharaan dan keandalan sistem	20	Likert 1–5

Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan sampel uji coba ($n = 20$) dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Butir dinyatakan valid jika r hitung $> r$ tabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria nilai 0,70–0,90 menunjukkan reliabilitas tinggi, sedangkan nilai $> 0,90$ menunjukkan reliabilitas sangat tinggi (Ghozali, 2018). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Sebelum analisis jalur, dilakukan uji prasyarat yang meliputi:

1. Uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* (Sig. $> 0,05$).
2. Uji linearitas dengan *Deviation from Linearity* (Sig. $> 0,05$).
3. Uji homogenitas dengan *Levene's Test* (Sig. $> 0,05$)

Tahapan analisis jalur meliputi:

1. Menyusun model persamaan struktural, yaitu substruktur 1: $X_3 = \beta_{31}X_1 + \beta_{32}X_2 + \varepsilon_1$ dan substruktur 2: $Y = \beta_{y1}X_1 + \beta_{y2}X_2 + \beta_{y3}X_3 + \varepsilon_2$.
2. Menghitung koefisien jalur dengan regresi berganda.
3. Menghitung koefisien determinasi (R^2) masing-masing substruktur.
4. Menghitung pengaruh tidak langsung dan total.
5. Menguji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung.

Karena etos kerja (X_3) diposisikan sebagai variabel intervening, dilakukan uji pengaruh tidak langsung/mediasi dengan prosedur *Sobel Test* atau *bootstrapping*. Hipotesis mediasi dinyatakan diterima apabila nilai pengaruh tidak langsung signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Seluruh analisis dibantu dengan *software* SPSS versi 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Prasyarat dan Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir instrumen untuk variabel kompetensi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), etos kerja (X_3), dan kinerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel (0,444) pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 20$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk $X_1 = 0,876$; $X_2 = 0,854$; $X_3 = 0,892$; dan $Y = 0,905$, yang berarti seluruh instrumen reliabel dengan kategori tinggi hingga sempurna. Uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), linearitas (*Deviation from Linearity*), dan homogenitas (*Levene's Test*) menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ untuk semua variabel dan hubungan antarvariabel, sehingga data berdistribusi normal, hubungan bersifat linear, dan sebaran data homogen.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r Hitung	r Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi Kerja (X_1)	0,512–0,834	0,444	0,876	Valid dan reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,487–0,812	0,444	0,854	Valid dan reliabel
Etos Kerja (X_3)	0,523–0,856	0,444	0,892	Valid dan reliabel
Kinerja (Y)	0,541–0,871	0,444	0,905	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 86 personel Slog Polri. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, pangkat/golongan, dan unit kerja. Ringkasan karakteristik responden disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	74	86,0
	Perempuan	12	14,0
Usia	20–30 tahun	18	20,9
	31–40 tahun	34	39,5
	41–50 tahun	26	30,2
	> 50 tahun	8	9,3
Pendidikan	SMA/Sederajat	22	25,6
	D3	15	17,4
	S1	38	44,2
	S2	11	12,8
Masa Kerja	< 5 tahun	14	16,3
	5–10 tahun	27	31,4

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pangkat/Golongan	11–20 tahun	32	37,2
	> 20 tahun	13	15,1
	Bripda–Briptu	20	23,3
	Brigpol–Bripka	35	40,7
	Aipda–Aiptu	24	27,9
	Ipda–AKP	7	8,1
Unit Kerja	Logistik	30	34,9
	Operasional		
	Logistik Peralatan	28	32,6
	Logistik Fasilitas	28	32,6

Sumber: Data primer diolah (2026)

3. Hasil Analisis Jalur Substruktur 1

Hasil analisis jalur substruktur 1 menunjukkan bahwa kompetensi kerja (X_1) memiliki koefisien jalur (β_{31}) sebesar 0,452 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), dan disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien jalur (β_{32}) sebesar 0,387 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) untuk substruktur 1 adalah 0,612, yang berarti 61,2% variasi etos kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama.

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Substruktur 1

Variabel	Koefisien Jalur (β)	Std. Error	Nilai t	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi Kerja (X_1)	0,452	0,093	4,876	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,387	0,092	4,201	0,000	Signifikan

$R\ Square = 0,612$; $Adjusted\ R\ Square = 0,603$; $F = 65,432$; $Sig.\ F = 0,000$

Sumber: Data primer diolah (2026)

4. Hasil Analisis Jalur Substruktur 2

Hasil analisis jalur substruktur 2 menunjukkan bahwa kompetensi kerja (X_1) memiliki koefisien jalur (β_{y1}) sebesar 0,318 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien jalur (β_{y2}) sebesar 0,285 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), dan etos kerja (X_3) memiliki koefisien jalur (β_{y3}) sebesar 0,412 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) untuk substruktur 2 adalah 0,725, yang berarti 72,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Substruktur 2

Variabel	Koefisien Jalur (β)	Std. Error	Nilai t	Signifikansi	Keterangan
Kompetensi Kerja (X_1)	0,318	0,080	3,954	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X_2)	0,285	0,080	3,567	0,000	Signifikan
Etos Kerja (X_3)	0,412	0,080	5,123	0,000	Signifikan

$R\ Square = 0,725$; $Adjusted\ R\ Square = 0,715$; $F = 72,318$; $Sig.\ F = 0,000$

Sumber: Data primer diolah (2026)

5. Hasil Uji Mediasi/Pengaruh Tidak Langsung

Karena etos kerja (X_3) diposisikan sebagai variabel intervening, dilakukan uji pengaruh tidak langsung menggunakan *Sobel Test*. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa etos kerja secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Mediasi (*Sobel Test*)

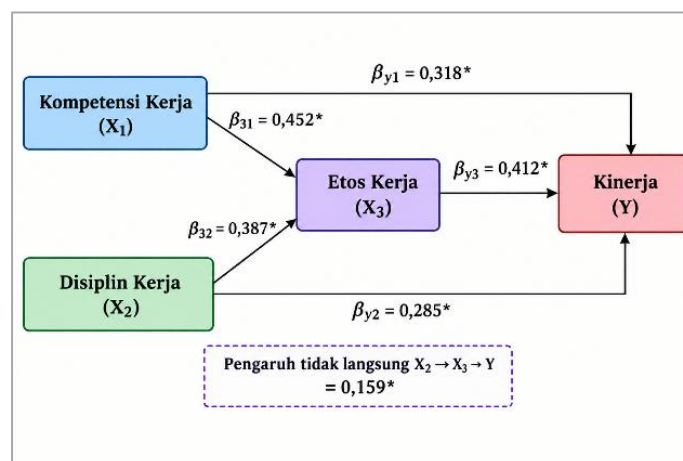
Jalur Mediasi	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Sobel Test (z)	Signifikansi	Keterangan
$X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$	0,318	$0,452 \times 0,412 = 0,186$	0,504	3,876	0,000	Mediasi signifikan
$X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$	0,285	$0,387 \times 0,412 = 0,159$	0,444	3,542	0,000	Mediasi signifikan

Sumber: Data primer diolah (2026)

Dengan demikian, hipotesis mediasi (H6 dan H7) dinyatakan diterima.

6. Diagram Hasil Model Penelitian

Berdasarkan hasil analisis jalur, model penelitian akhir dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian Akhir

Keterangan: * = signifikan pada $\alpha = 0,05$

Ringkasan Model:

- R^2 Substruktur 1 (X_3) = 0,612
- R^2 Substruktur 2 (Y) = 0,725
- Pengaruh tidak langsung $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = 0,186$ (signifikan)
- Pengaruh tidak langsung $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = 0,159$ (signifikan)

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Etos Kerja. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ($\beta_{31} = 0,452$; $p < 0,05$). Pengaruh ini terjadi karena penguasaan pengetahuan teknis dan keterampilan operasional memberikan rasa mampu (*self-efficacy*) pada personel. Keyakinan akan kemampuan diri mendorong munculnya semangat, ketekunan, dan tanggung jawab dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan Wibowo (2017) yang menyatakan kompetensi merupakan karakteristik dasar yang membentuk perilaku dan nilai kerja, serta memperkuat

Handayani (2023) bahwa pengembangan kompetensi berbasis karakter membangun etos kerja.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ($\beta_{32} = 0,387$; $p < 0,05$). Kepatuhan terhadap SOP dan ketentuan waktu kerja membentuk kebiasaan kerja yang teratur. Kebiasaan tersebut pada gilirannya menumbuhkan konsistensi nilai, tanggung jawab, dan gairah kerja. Hasil ini mendukung Hasibuan (2016) dan Rivai (2018) bahwa disiplin mencerminkan tanggung jawab dan mendorong semangat kerja, serta konsisten dengan Wahyuni (2023).

2. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta_{y1} = 0,318$; $p < 0,05$). Personel dengan pengetahuan logistik dan keterampilan teknis yang memadai lebih mampu menyelesaikan tugas secara akurat dan efisien. Temuan ini memperkuat Mangkunegara (2017) dan Prasetyo (2023).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta_{y2} = 0,285$; $p < 0,05$). Kepatuhan pada prosedur dan akuntabilitas mengurangi kesalahan kerja serta menjaga ketepatan waktu penyelesaian tugas. Hasil ini mendukung Mathis & Jackson (2019) dan Dessler (2016), serta sejalan dengan Wahyuni (2023) dan Pramono (2022).

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($\beta_{y3} = 0,412$; $p < 0,05$). Etos kerja mendorong inisiatif, ketekunan, dan orientasi kualitas yang berdampak langsung pada hasil kerja. Temuan ini memperkuat Sinamo (2020) dan Anoraga (2019), serta konsisten dengan Santoso (2023).

5. Pengaruh Tidak Langsung melalui Etos Kerja

Etos kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi kerja ($z = 3,876$; $p < 0,05$) dan disiplin kerja ($z = 3,542$; $p < 0,05$) terhadap kinerja. Artinya, kompetensi dan disiplin tidak hanya bekerja secara langsung, tetapi juga melalui penguatan etos kerja terlebih dahulu sebelum meningkatkan kinerja. Temuan ini menjelaskan mengapa penelitian sebelumnya yang menguji hubungan parsial (Prasetyo, 2023; Wahyuni, 2023) menghasilkan koefisien determinasi yang lebih kecil dibandingkan model integratif ini. Namun, penelitian ini tidak melakukan uji statistik perbandingan secara langsung antara model holistik dan parsial, sehingga klaim mengenai superioritas efektivitas tidak dapat dinyatakan secara kausal.

6. Kontribusi terhadap Konteks Slog Polri

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja personel Slog Polri tidak cukup dilakukan melalui pelatihan kompetensi atau penegakan disiplin secara terpisah. Diperlukan pembinaan etos kerja sebagai penghubung antara kapasitas teknis dan hasil kerja. Implikasi praktisnya, pimpinan Slog Polri perlu mengintegrasikan pelatihan kompetensi, penegakan disiplin yang konsisten, dan pembinaan etos kerja berbasis nilai Tribrata dan Catur Prasetya dalam satu program pengembangan SDM.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh langsung kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja dan kinerja personel Slog Polri, serta menguji peran mediasi etos kerja. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ($\beta = 0,452$; $p < 0,05$) dan terhadap kinerja personel ($\beta = 0,318$; $p < 0,05$). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja ($\beta = 0,387$; $p < 0,05$) dan terhadap kinerja personel ($\beta = 0,285$; $p < 0,05$). Selanjutnya, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel ($\beta = 0,412$; $p < 0,05$). Uji mediasi menunjukkan bahwa etos kerja memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja personel (β tidak langsung = $0,186$; $p < 0,05$) dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel (β tidak langsung = $0,159$; $p < 0,05$). Model integratif kompetensi–disiplin–etos kerja–kinerja memiliki koefisien determinasi $R^2 = 0,725$, yang berarti 72,5% variasi kinerja personel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian (H1 hingga H7) dinyatakan diterima, dan etos kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Slog Polri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, bagi pimpinan Slog Polri, mengingat kompetensi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara bersama-sama terbukti menjelaskan 72,5% variasi kinerja personel, disarankan untuk mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dalam satu kerangka pembinaan SDM yang utuh, bukan secara terpisah-pisah. Program pelatihan kompetensi teknis dan digital perlu ditingkatkan, khususnya dalam pengelolaan sistem informasi logistik, investigasi digital, dan analisis kebutuhan logistik. Penegakan disiplin kerja hendaknya dilakukan secara konsisten dan transparan dengan pendekatan *positive discipline* yang menekankan pembinaan, didukung sistem *reward and punishment* yang adil. Pembinaan etos kerja perlu diinternalisasi melalui penanaman nilai-nilai Tribrata, Catur Prasetya, dan 8 etos kerja profesional secara berkelanjutan, mengingat etos kerja terbukti menjadi penghubung antara kapasitas teknis dan hasil kerja. Kedua, bagi penelitian mendatang, disarankan untuk menguji model integratif ini pada konteks satuan kerja Polri lainnya guna menguji generalisasi temuan, menambahkan variabel mediasi lain seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi, serta menggunakan metode *mixed-method* agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang menghubungkan kompetensi, disiplin, etos kerja, dan kinerja. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, jika ingin menguji klaim mengenai keunggulan pendekatan holistik dibandingkan pendekatan parsial, disarankan untuk melakukan pengujian statistik perbandingan secara langsung, misalnya dengan analisis model persamaan struktural (*structural equation modeling*) yang membandingkan *fit model* integratif dan model parsial, sehingga klaim tersebut dapat didukung bukti empiris yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anoraga, P. (2019). *Psikologi kerja*. Rineka Cipta.

- [2] Asmalah, L., & Pramono, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan NimbusPost di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1276–1284.
- [3] Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human resource management: An experiential approach* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- [4] BWS, D., & Rahman, M. A. (2026). Kontribusi kompetensi profesional, komitmen integritas, kemampuan adaptasi, dan kepuasan organisasi terhadap transformasi sumber daya manusia Polri. *Jurnal EMT KITA*, 10(2), 654–664. <https://doi.org/10.35870/emt.v10i2.6042>
- [5] Cascio, W. F. (2019). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (Terjemahan M. Hasibuan). Salemba Empat.
- [6] Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan Paramita). Salemba Empat.
- [7] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hamdito, O., Indarto, I., & Budiati, Y. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompetensi dan Birokrasi Terhadap Kinerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Litbang Polri*, 28(1), 35–55. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v28i1.296>
- [9] Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Bumi Aksara.
- [11] Lailatizzahro, N., Kristiyana, N., & Santoso, A. (2023). A Conceptual Framework For Employee Performance In The Islamic Hospitality In Indonesia. *Jurnal Manajerial*, 10(3), 512–527.
- [12] Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [13] Mangkunegara, A. A. (2022). *Manajemen kompetensi strategis*. Remaja Rosdakarya.
- [14] Mangkuprawira, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia strategik* (Edisi Kedua). Ghalia Indonesia.
- [15] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management: Managing human capital* (Terjemahan A. Prawira). Salemba Empat.
- [16] McClelland, D. C. (2019). *The achieving society*. Van Nostrand.
- [17] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (Terjemahan D. Primasari). Salemba Empat.
- [18] Nofrisel, N., Ricardianto, P., Endri, E., Rahandhi, R., Zaroni, Z., Setiawan, A., Negara, G. S., Weda, I., Purnama, A. A., Agusdin, R., & Sirait, D. H. M. (2024). Impact of responsibility shifts on warehouse performance of Indonesian police logistics staff. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 11(8), 229–238. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.08.024>
- [19] Prasetyo, A., & Sumiati, S. (2024). Optimalisasi Kinerja Anggota PJR Ditlantas Melalui Kompetensi dan Motivasi dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja di Polda Metro Jaya. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Manajemen*, 8(2).
- [20] Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). Raja Grafindo Persada.

- [21] Sastrohadiwiryo, B. S. (2018). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- [22] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- [23] Sedarmayanti. (2023). *Manajemen disiplin dan kinerja*. Refika Aditama.
- [24] Sinamo, J. (2020). *8 etos kerja profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- [25] Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at work: Models for superior performance* (Revisi). John Wiley & Sons.
- [26] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- [27] Suprihanto, J. (2017). *Perilaku organisasional*. STIE YKPN.
- [28] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Kencana.
- [29] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan experiential*. Kencana Prenada Media Group.
- [30] Wahyuni Adiyanti, I., Badriah, D. L., Suparman, R., & Mamlukah, M. (2022). Hubungan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Sliyeg Kabupaten Indramayu 2022. *Journal of Health Research Science*, 2(2), 93–103.
- [31] Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- [32] Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja* (Edisi Ke-5). Raja Grafindo Persada.