



## Analisis Dampak Etika Kerja Dalam Mendukung Transformasional Organisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli

Iman Selamat Gulo<sup>1</sup>, Meiman Hidayat Waruwu<sup>2</sup>,

Ayler Beniah Ndraha<sup>3</sup>, Odaligoziduhu Halawa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Nias

E-mail: imangulo19@gmail.com<sup>1</sup>, meimanwaruwu571@gmail.com<sup>2</sup>,

aylerbeniahndraha@unias.ac.id<sup>3</sup>, oda15halawa@gmail.com<sup>4</sup>

**Abstract.** *This research aims to provide a partial analysis of the impact of work ethics in supporting organizational transformation and to determine the factors that hinder work ethics in supporting organizational transformation in the Gunungsitoli City Satpol PP. In conducting this research, the type of research used is a descriptive qualitative research method, the data collection techniques used in this research are observation, interviews and documentation. The researcher carried out direct observations in the field to find out the behavior and meaning of the behavior being studied and then the researcher conducted interviews to obtain as much data or information as possible and as clear as possible from the research subjects, namely key informants and supporting informants. The data analysis techniques used by researchers are data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Based on the research results, it was concluded that the implementation of the responsibilities of the Gunungsitoli City Civil Service Police Unit members had been carried out quite well. However, there is still something that needs to be improved by several members of the Gunungsitoli City Satpol PP who still have not demonstrated a positive work ethic, namely work discipline and perseverance.*

**Keywords :** *work ethic, responsibility, work discipline, perseverance*

**Abstrak.** Pada penelitian ini yang menjadi permasalahan adalah bagaimanakah analisis dampak etika kerja dalam mendukung transformasional organisasi dan apa saja faktor-faktor yang menghambat etika kerja dalam mendukung transformasional organisasi pada Satpol PP Kota Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial analisis dampak etika kerja dalam mendukung transformasional organisasi dan untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat etika kerja dalam mendukung transformasional organisasi pada Satpol PP Kota Gunungsitoli. Dalam melakukan penelitian ini, bahwa jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. peneliti melakukan observasi secara langsung terjun di lapangan untuk mengetahui perilaku dan makna dari perilaku yang diteliti dan kemudian peneliti melakukan wawancara untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian yaitu informan kunci dan informan pendukung. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh kesimpulan bahwa pelaksanaan tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah cukup terlaksana dengan baik. Namun, masih ada yang perlu ditingkatkan dari beberapa anggota Satpol PP Kota Gunungsitoli yang masih belum menunjukkan etika kerja yang positif yaitu disiplin kerja dan ketekunan.

**Kata kunci :** etika kerja, bertanggung jawab, disiplin kerja, ketekunan

### 1. LATAR BELAKANG

Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat Satpol PP adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara, ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab Satpol PP seringkali mengalami kesulitan dalam menjalankan transformasi organisasi karena beberapa faktor,

seperti resistensi dari pegawai, kurangnya dukungan dari manajemen, dan kurangnya budaya inovasi dalam organisasi.

Dalam konteks ini, etika kerja memiliki peran yang penting dalam mendukung transformasi organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Etika kerja mencakup nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip yang diadopsi oleh pegawai dalam bekerja, seperti integritas, kejujuran, dan tanggung jawab. Etika kerja yang positif dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Namun, masih belum banyak penelitian yang membahas bagaimana etika kerja dapat mempengaruhi hubungan antara transformasi organisasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji dampak etika kerja dalam mendukung transformasional organisasi, dengan tujuan untuk memberikan wawasan baru dan solusi praktis bagi Satpol PP Kota Gunungsitoli dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui transformasi organisasi yang didukung oleh etika kerja yang kuat dan positif.

Agar dapat mencapai target yang diinginkan maka membutuhkan upaya yang serius dari berbagai pihak, mulai dari pimpinan dalam memimpin anggotanya untuk menanamkan loyalitas serta komitmen dalam diri anggotanya, ataupun mulai dari diri anggotanya sendiri untuk bertekad dan serius dalam menjalankan pekerjaan dan berusaha menghasilkan kinerja yang maksimal. Namun pada realitanya, masih saja muncul masalah yang ada pada kantor Satpol PP Kota Gunungsitoli, yaitu aspek pada etika kerja pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli yang dinilai kurang maksimal terkait bagaimana pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli bertanggung jawab, disiplin kerja dan tekun dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya.

Untuk mengungkapkan masalah pada etika kerja di dalam organisasi, penilaian etika kerja yang dilakukan kepada pegawai Satpol PP Kota Gunungsitoli yaitu bertanggung jawab, bertanggung jawab berarti seseorang yang menanggung semua kewajiban sebagaimana ketentuan yang disepakati di dalam organisasi. Namun pegawai Satpol PP tidak sepenuhnya memaksimalkan dalam menanggung kewajiban sebagai anggota Satpol PP atas tugas yang dipercayakan seperti dalam menjaga integritas organisasi sehingga kewibawaan kantor Satpol PP dinilai buruk di mata masyarakat. Penilaian etika kerja berikutnya yaitu tekun, ketekunan adalah seseorang yang bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal dengan bertekad kuat

dan hati yang serius atau bersungguh-sungguh melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun pada kenyataannya beberapa pegawai Satpol PP yang tidak menunjukkan kesungguh-sungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kita dapat memberi gambaran masalah di lapangan yaitu pegawai Satpol PP tidak memenuhi pencapaian sasaran atasan dalam melaksanakan kewajiban mereka dalam mengamankan PKL yang membandel, anggota Satpol PP tidak melakukan sesuatu yang melebihi dari tanggung jawab. Penilaian etika kerja kepada anggota Satpol PP yaitu disiplin kerja, menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Namun anggota Satpol PP tidak sepenuhnya dalam mengikuti keketentuan aturan tersebut. Salah satunya adalah kelengkapan pakaian dinas yang dikenakan atau digunakan pegawai Satpol PP tidak sesuai dengan pedoman pakaian dinas yang ada di Permendagri-No-17-Th-2019. Dan penilaian etika kerja lainnya yaitu kerja yang positif dan pendidikan tidak ditemukan masalah yang ada di lapangan, maka hal tersebut sudah sesuai dengan menurut pandangan Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020:12).

Penilaian etika kerja dapat kita bandingkan dengan Permendagri Nomor 17 Tahun 2019 tentang Pemenuhan Hak PNS, Penyediaan Sarana dan Prasarana Minimal, Pembinaan Teknis Operasional, dan Penghargaan Satuan Polisi Pamong Praja guna semakin memperkuat pembuktian etika kerja. Pasal 12 ayat (6) bagian ketiga berbunyi: “Pakaian dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berfungsi sebagai identitas, penyeragaman, pengawasan, dan estetika.” Selanjutnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), “Pakaian dinas dilengkapi dengan pakaian dinas dan atributnya secara lengkap,” sesuai ayat (7).”

Permasalahan ini bisa timbul karena beberapa alasan, diantaranya adalah kurangnya pemahaman tentang peraturan dan tata cara penggunaan kelengkapan, pegawai Satpol PP mungkin tidak sepenuhnya memahami aturan dan tata cara penggunaan kelengkapan PDH dan PDL. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau kurangnya komunikasi yang efektif tentang aturan tersebut. Ketidaktahuan ini dapat menyebabkan anggota tidak memakai atau menggunakan kelengkapan dengan benar. Kurangnya kesadaran akan pentingnya kelengkapan, beberapa pegawai Satpol PP mungkin tidak sepenuhnya menyadari pentingnya menggunakan atau mengenakan kelengkapan PDH

dan PDL saat berdinias. Mereka mungkin tidak memahami bahwa kelengkapan tersebut merupakan bagian dari identitas dan representasi dari profesi mereka. Kurangnya kesadaran ini dapat mengakibatkan ketidakpedulian dalam mematuhi aturan tersebut. Kurangnya pengawasan dan penegakan disiplin, jika aturan terkait penggunaan kelengkapan tidak ditegakkan dengan konsisten, pegawai Satpol PP mungkin merasa bahwa kedisiplinan dalam hal ini tidak terlalu penting. Kurangnya pengawasan dan penegakan disiplin yang konsisten dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk mematuhi aturan terkait kelengkapan tersebut. Faktor kenyamanan dan kondisi kerja, beberapa pegawai Satpol PP mungkin merasa tidak nyaman dengan kelengkapan yang disediakan. Mereka mungkin menganggap bahwa kelengkapan tersebut tidak sesuai dengan kondisi kerja mereka atau tidak nyaman digunakan. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk menggunakan kelengkapan dengan benar. Faktor pribadi atau individual, beberapa pegawai Satpol PP mungkin memiliki faktor pribadi atau individual yang memengaruhi kedisiplinan mereka dalam menggunakan atau mengenakan kelengkapan. Faktor-faktor seperti kurangnya motivasi, sikap acuh tak acuh, atau ketidaktertarikan terhadap tugas mungkin mempengaruhi perilaku mereka terkait kelengkapan tersebut.

Untuk mengatasi masalah di atas, langkah-langkah berikut dapat diambil, diantaranya adalah pelatihan dan sosialisasi penting bagi manajemen Satpol PP untuk memberikan pelatihan yang memadai kepada pegawai tentang peraturan dan tata cara penggunaan kelengkapan PDH dan PDL. Sosialisasi yang efektif tentang pentingnya kelengkapan ini juga harus dilakukan secara berkala. Pengawasan yang ketat, manajemen Satpol PP perlu melaksanakan pengawasan yang ketat terkait penggunaan kelengkapan. Pengawasan yang konsisten dan tegas akan memberikan sinyal bahwa kedisiplinan dalam hal ini dianggap penting dan harus dipatuhi oleh semua pegawai. Penegakan aturan yang tekun dan konsisten, manajemen Satpol PP harus memastikan penegakan aturan yang tekun dan konsisten terkait penggunaan dan pemakaian kelengkapan PDH dan PDL.

Dari masalah di atas maka dapat disimpulkan dengan data dan fakta yang ditemukan di lapangan, bahwa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada Satpol PP Kota Gunungsitoli belum menunjukkan etika kerja yang positif dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kantor maupun di lapangan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut, sehingga peneliti mengajukan judul penelitian “Analisis Dampak Etika Kerja Dalam Mendukung Transformasional Organisasi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli”

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Kriyantono (2020:51) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada penggalian kedalaman data daripada keluasan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada pada saat penelitian dilakukan, karena dalam metode penelitian kualitatif data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka.

Objek penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli yang beralokasi di Jalan Pancasila No. 06 Mudik, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan data primer yaitu secara langsung dari responden dengan cara: a. Pengamatan (Observasi), b. Wawancara (Interview), c. Dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ada 4 tahap, yaitu: 1). Pengumpulan Data. 2). Reduksi Data, 3). Penyajian Data, 4). Penarikan Kesimpulan

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang yang menanggung semua kewajiban sebagaimana ketentuan yang disepakati di dalam organisasi. Menurut pandangan Mustari (2014: 21) berpendapat bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dia lakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara, dan Tuhan. Orang yang tidak bertanggung jawab pada tindakan yang diambilnya

merupakan seseorang yang tidak terbiasa memutuskan sesuatu berdasarkan pilihan yang didasari pertimbangan secara mendalam dan ia cenderung memiliki kontrol diri yang rendah, tergesa-gesa dan sering menuruti keinginannya dari pada memahami keadaan (Mu'in, 2011: 219-220).

Penuturan dari pandangan ahli di atas maka sudah jelas dari hasil wawancara sebelumnya bahwa tanggung jawab pada anggota Satpol PP Kota Gunungsitoli telah melaksanakan kewajibannya terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka berdasarkan pertimbangan di kontrak kerja yang berkaitan dengan diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), Negara, dan Tuhan. Anggota Satpol PP telah menunjukkan tanggung jawab dengan kehadiran di tempat tugas mereka, menertibkan PKL yang melanggar aturan, dan mengedukasi peraturan yang berkaitan ketertiban umum.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut pandangan Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat ahli di atas maka disiplin kerja pada anggota Satpol PP Kota Gunungsitoli telah menunjukkan kedisiplinan dalam pekerjaan mereka dengan ketaatan terhadap jadwal patroli dan konsisten dalam melaksanakan tugas. Namun diantaranya beberapa anggota Satpol PP masih tidak menunjukkan sikap dalam mentaati terhadap aturan yang berlaku di dalam organisasi, salah satunya adalah dalam mengikuti peraturan/pedoman pakaian dinas lengkap Satuan Polisi Pamong Praja.

### **Ketekunan**

Ketekunan adalah seseorang yang memegang keyakinan bekerja dengan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

Menurut pandangan Poerdaminta (2016: 1230) ketekunan adalah bertekad kuat dan bersungguh-sungguh. Ketekunan ialah kemampuan seseorang yang berfokus pada tugas yang digelutinya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Thoyar (2011: 137) menjelaskan bahwa orang yang bersikap tekun memperlihatkan dengan keseriusannya dalam berusaha dan tetap bersemangat dalam melakukan segala sesuatu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ketekunan merupakan kemampuan seseorang dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

Dari pendapat ahli di atas maka ketekunan pada anggota Satpol PP Kota Gunungsitoli masih tidak ditemukan anggota Satpol PP bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seperti yang yang diungkapkan informan bahwa di lapangan beberapa anggota masih tidak memiliki usaha sendiri dalam menertibkan PKL yang melanggar peraturan dan hanya menunggu diperintahkan oleh komandan dari regunya.

### **Faktor-Faktor yang Menghambat Etika Kerja dalam Mendukung Transformasional Organisasi pada Satpol PP Kota Gunungsitoli**

#### **Kurangnya Kesadaran**

Kesadaran sendiri berasal dari kata “sadar”, artinya tahu, mengerti, ingat, paham, serta terbuka hati dan pikirannya untuk berbuat sesuai dengan hatinya. Kesadaran dapat pula berarti keinsyafan akan perbuatannya. Jadi kesadaran adalah hati dan pikiran yang telah terbuka tentang apa yang telah dikerjakan.

Menurut Poedjawjatna dalam Afifah (2014:14), kesadaran adalah pengetahuan, sadar dan tahu. Mengetahui atau sadar tentang keadaan terdugahnya jiwa terhadap sesuatu.

Dari hasil wawancara sebelumnya, anggota Satpol PP kota Gunungsitoli tidak sadar bahwa pentingnya penampilan dan kepatuhan terhadap aturan dalam menjalankan tugas mereka. Faktor dari kurangnya kesadaran ini menyebabkan seseorang yang sadar menjadi tidak sadar, tahu menjadi tidak tahu, terbangun namun seperti tertidur, tidak tergugah hatinya terhadap sesuatu, tidak menyadari tingkah lakunya/tidak sadar atas tindakannya.

## **Kurangnya Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi manajemen untuk memastikan kegiatan di dalam organisasi dapat berjalan sesuai rencana. Suatu pengawasan sangat penting karena tanpa ada pengawasan yang baik, tentunya akan menghasilkan tujuan yang kurang memuaskan, baik bagi organisasi maupun bagi para pegawainya. Pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan dan manajemen.

Menurut Handoko (2016 : 359), “Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.” Sedangkan Menurut Siagian (2018: 258), “Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Dari hasil wawancara sebelumnya bahwa pengawasan di kantor Satpol PP kota Gunungsitoli masih kurang konsisten untuk mengamati dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan dan mengabaikannya aturan-aturan yang ditetapkan di dalam organisasi. Faktor kurangnya pengawasan ini dapat mengakibatkan anggota Satpol PP mengabaikan tugasnya dan tidak peduli terhadap aturan-aturan yang ada di dalam organanisasi.

## **Kurangnya Motivasi Kerja**

Pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi Motivasi berasal dari kata latin, yaitu ”movere” yang artinya dorongan atau daya penggerak. Menurut Fillmore H. Standford dalam buku Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa “motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Menurut Sardiman (2018:73), motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan.

Dari hasil wawancara sebelumnya tingkat motivasi yang rendah dapat berdampak pada sikap dan perilaku anggota terkait kedisiplinan. Jika anggota tidak merasa termotivasi mereka mungkin kehilangan semangat untuk melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi. Kurangnya motivasi dapat membuat anggota kurang peduli terhadap aturan yang ditetapkan.

## **Kurangnya Pelatihan**

Pengertian pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara teknis, maupun untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kaswan (2016:2) “Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Sedangkan menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2018:111), menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Dari hasil wawancara sebelumnya, faktor yang menghambat ketekunan dan pengetahuan tentang pedoman pakaian dinas ialah jika anggota tidak mendapatkan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, ini dapat memengaruhi tingkat ketekunan dan pengetahuan mereka mengerti tentang pedoman pakaian dinas dalam pekerjaan mereka. Pelatihan yang relevan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterampilan dalam melaksanakan tugas.

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana di mana pegawai melakukan aktivitas-aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat membuat pegawai tidak puas di mana dia dipekerjakan.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Ketidaktertarikan lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai dapat mengurangi semangat kerja anggota dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut: *pertama*, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli telah cukup terlaksana dengan baik. Namun, masih ada yang perlu ditingkatkan dari beberapa anggota Satpol PP Kota Gunungsitoli yang masih belum menunjukkan etika kerja yang positif diantaranya disiplin kerja dan ketekunan. Hal itu diketahui dari rata-rata jawaban responden tentang etika kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli.

*Kedua*, faktor-faktor yang menghambat etika kerja dalam mendukung transformasional organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gunungsitoli sebagai berikut: a). Lingkungan kerja, b). Kurangnya pelatihan, c). Kurangnya motivasi kerja, d). Kurangnya pengawasan, e). Kurangnya kesadaran dan pemahaman

Melalui hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang hendak disampaikan adalah: 1). Bagi manajemen Satpol PP kota Gunungsitoli untuk memberikan kesempatan pelatihan yang memadai kepada pegawai tentang ketrampilan dan pengetahuan terkait pedoman pakaian dinas Satuan Polisi Pamong Praja, 2). Pengawasan yang konsisten dan tegas akan memberikan sinyal bahwa kedisiplinan dalam hal ini dianggap penting dan harus dipatuhi oleh semua pegawai. Manajemen Satpol PP harus memastikan penegakan aturan yang tekun dan konsisten terkait penggunaan dan pemakaian kelengkapan PDH dan PDL.

3). Adanya perhatian Pimpinan kepada anggota Satpol PP kota Gunungsitoli, seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan. 4). Untuk dapat menciptakan etika kerja yang positif dan meningkatkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, maka manajemen Satpol PP kota Gunungsitoli diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja pada pegawai melalui suatu dorongan yang menyebabkan pegawainya mau bekerja, mewujudkan kebutuhan dan keinginannya, serta pencapaian tujuan organisasi. 5). Melakukan kebiasaan-kebiasaan yang bersifat menegakkan disiplin, antara lain: a). Saling sapa-menyapa ketika bertemu di lingkungan

kerja. b). Melontarkan pujian kepada anggota Satpol PP sehingga merasa akan merasa bangga dengan pujian yang diberikan..

## **DAFTAR REFERENSI**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afifah, Durotul. 2014. Upaya Masyarakat dalam Menumbuhkan Kesadaran Akan Pentingnya Pendidikan Formal (Studi Kasus di Desa Sendang, Kragan, Rembang, Jawa Tengah). Yogyakarta : Kencana
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp di Malang. Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial, 10-17.
- Arikunto Suharsimi. 2019. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Jakarta: PT Rineka Cipta
- H.Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Komputer SDM. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Haris, M., Rosikh, F., Na'im, A. A., & Muadhim, A. (2023). Pendampingan Manajerial Santri Melalui Pelatihan Leadership di Asrama Al-Maliki Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjaranyar Paciran Lamongan. Santri: Journal of Student Engagement, 2(1), 34-41.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis, 18(2), 145–158.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Moleong, Lexy J. (2017). Metode Penelitian Kualitatif, cetakan ke-36, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mu'in. (2011). Pendidikan Karakter Konstruksi Teoretik dan Praktik. Jogjakarta: Ar RUZZ MEDIA.
- Mustari, M. (2014). Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nur aini, L., Nurtjahjani, F. and Dhakirah, S. (2020) 'Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ony Comp Di Malang', Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema 2020, 05(02).
- Nuraini, T., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru: yayasan Aini Syam.
- Nurgiyantoro, Burhan. 2010. Penilaian Pembelajaran Bahasa: Berbasis Kompetensi. Yogyakarta: BPFE.
- Poerwadarminta, 2016, Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta : Balai Pustaka.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., Human Capital Management. In Media, Bogor A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sardiman. (2018). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2018. Manajemen Stratejik. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Silaen, S. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV.Budi Utama
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Thoyar, H. 2011. Pendidikan Agama Islam. Jakarta : Pusat Kurikulum dan Perbukuan, Kementrian Pendidikan Nasional.