

## **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, FASILITAS KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI SATUAN LALU LINTAS POLRES MERANGIN**

**Ade Reno & Almasdi**

Magister Manajemen, ITB Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

[Adereno86@gmail.com](mailto:Adereno86@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to see the effect of (1) work ability on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit (2) work facilities on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit (3) Work-life balance on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit (4) Work ability, work facilities and work-life balance have a joint effect on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit. The population in this study were all members of the Merangin Police Traffic Police Unit as many as 40 people. And the technique of determining the number of samples taken as respondents by using total sampling in Sugiyono (2017) The results of this study indicate that (1) work ability has a positive significant effect on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit (2) Work Facilities have a positive influence on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit (3) Work-life balance has an influence which has a positive effect on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit (4) Training, work skills and work-life balance together have a positive effect on the performance of members of the Merangin Police Traffic Police Unit*

**Keywords: Training, Work Ability and Work-life balance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) Kemampuan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin (2) Fasilitas kerja terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin (3) Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin (4) Kemampuan kerja, fasilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin. Populasi dalam penelitian ini seluruh Anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin sebanyak 40 orang. Teknik Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan total sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin (2) Fasilitas Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin (3) Keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin (4) Pelatihan, Kemampuan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja Anggota Satuan Polisi Lalu Lintas Polres Merangin

**Kata Kunci : Pelatihan, Kemampuan Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja.**

## A. Pendahuluan

Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi (Wibowo, 2017). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya visi dan misi organisasi. Namun demikian tidak mudah mencapai kinerja baik, tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan pegawai yang dimiliki tidak dapat dicapai dengan mudah, hal tersebut dapat diwujudkan melalui kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan pegawai sehingga dapat memberikan hasil yang baik (Tika, 2018).

Keterbelakangan suatu organisasi dapat juga dilatarbelakangi oleh minimnya kemampuan sumber daya manusia yang terlihat didalamnya, baik aspek manajerial maupun pada aspek operasional. Menurut P. Siagian, (2012) salah satu aspek penting dari pertumbuhan dan pemeliharaan citra birokrasi yang positif adalah upaya yang sistematis, programatis dan berkesimbangan dalam peningkatan kinerja birokrasi termasuk kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu sebagai birokrasi dituntut adanya aparatur yang kapabel yaitu sumber daya manusia yang bekerja dengan efektif, efisien dan produktif.

Polisi adalah suatu pranata umum sipil yang menjaga ketertiban, keamanan, dan penegakan hukum di seluruh wilayah negara (Veithzal, 2021) Kadang kala pranata ini bersifat militaristis, seperti di Indonesia sebelum Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dilepas dari ABRI. Polisi dalam lingkungan pengadilan

bertugas sebagai penyidik. Dalam tugasnya dia mencari barang bukti, keterangan-keterangan dari berbagai sumber, baik keterangan saksi-saksi maupun keterangan saksi ahli.

Salah satu bagian dari tubuh Polisi Republik Indonesia adalah Polisi Resort (Polres) Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Polres ini selalu berupaya meningkatkan kinerja anggotanya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Namun terdapat indikasi bahwa kinerja anggota polisi Polres Kabupaten Merangin salah satunya di Satuan Lalu Lintas (Satlantas) tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat pada hasil pra-survei penelitian pendahuluan mengenai kinerja anggota Satlantas Polres Merangin yang didapatkan oleh peneliti.

Dari hasil prasurvei penelitian yang dilakukan terhadap 20 orang personil terhadap kinerja anggota Satlantas Polres Merangin, dapat dilihat bahwa masih rendahnya kinerja dari Anggota Satlantas Polres Merangin dimana 35 % menilai bahwa anggota Satlantas Polres ini yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, 45 % menilai bahwa anggota Satlantas Polres ini telah sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, 35 % menilai bahwa anggota Satlantas Polres ini sering absen walaupun tidak benar-benar dalam keadaan mendesak, 40 % menilai bahwa Polres ini memiliki inisiatif di jam kerja kosong (melaksanakan sambang) dan 55 % menilai bahwa anggota Satlantas Polres ini tidak mengeluh terhadap sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas Kepolisian.

**Tabel 1. Pra-survei Mengenai Kinerja Terhadap Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Merangin**

No	Indikator	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Anggota yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	7	35
2	Anggota bekerja telah sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.	9	45
3	Anggota sering absen walaupun tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.	7	35
4	Anggota memiliki inisiatif di jam kerja kosong (laksanakan sambang).	8	40
5	Tidak mengeluh terhadap sarana dan prasarana yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas Kepolisian.	11	55
<b>Total</b>		<b>20</b>	

Sumber: Wawancara (data diolah penulis, 2022)

Berdasarkan prasurvey yang telah dilakukan rata-rata persentase terhadap kinerja pegawai tidak mencapai 50%. Apalagi jika dilihat pada pertanyaan apakah anggota kepolisian mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Dari 100% hanya 35% yang mengerjakan pekerjaan tepat waktu hal ini membuktikan masih kurangnya kinerja yang dilakukan oleh anggota. Hanya saja terdapat salah satu item pertanyaan yang diatas 50% yaitu baiknya sarana dan prasarana. Dengan demikian kurang bagus nya kinerja anggota memang berasal dari diri mereka sendiri bukan dari segi luar atau fasilitas yang telah diberikan.

Dengan demikian tidak tercapainya target kinerja anggota Satlantas Polres Merangin ini tidak terlepas dari beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai anggota Satlantas Polres Merangin. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi tersebut adalah

kemampuan kerja, fasilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Dari fenomena dan beberapa literatur terdahulu di atas, maka peneliti tertarik mengkaji fenomena tersebut permasalahan kinerja Anggota Satlantas Polres Merangin ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Merangin”.

**B. Metode Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Satlantas Polres Merangin sebanyak 40 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono, (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Oleh karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh Anggota Satlantas Polres Merangin yang berjumlah 40 orang.

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel / Defenisi	Indikator	Skala
<p><b>Kinerja (Y);</b>                      Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.                      (Sutrisno, 2017)</p>	<p>1. Kualitas                      2. Kuantitas                      3. Ketepatan waktu                      4. Efektivitas                      5. Kemandirian                        (Sutrisno, 2017)</p>	Likert
<p><b>Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>);</b>                      Kemampuan seseorang atau Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai wewenang tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien Tjiptono, (2016)</p>	<p>1. Keterampilan                      2. Pengetahuan                      3. Pengalaman Kerja                        (Tika, 2018)</p>	Likert

<p><b>Fasilitas kerja (X<sub>2</sub>);</b>                      Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang                      Hasibuan, (2018)</p>	<p>1. Fasilitas kelengkapan kerja                      2. Fasilitas alat kerja                      3. Fasilitas sosial                        (Wibowo, 2017)</p>	Likert
<p><b>Keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>3</sub>);</b>                      Keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan di bagi diantara peran-peran terkait dalam pekerjaan dan keluarga                      Dessler, (2010)</p>	<p>1. Waktu                      2. Perilaku                      3. Ketegangan                      4. Energi                        Hasibuan, (2018)</p>	Likert

Sumber: data diolah penulis, 2022

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Sekaran, (2016) analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Dengan model

persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots \dots \dots (2)$$

**Di mana:**

- Y = Kinerja Anggota Satlantas Polres Merangin
- a = Konstanta/Instersep
- X<sub>1</sub> = Kemampuan kerja
- X<sub>2</sub> = Fasilitas kerja
- X<sub>3</sub> = Keseimbangan kehidupan kerja
- b<sub>1</sub>, .... b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- e = Error Term

**C. Hasil Dan Pembahasan**

**1. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov test* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja	Kemampuan Kerja	Fasilitas Kerja	Keseimbangan kehidupan kerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	50.9250	39.7500	47.2750	31.5750
	Std. Deviation	2.76783	2.97640	3.53726	2.45876
Most Extreme Differences	Absolute	.176	.088	.169	.119
	Positive	.152	.087	.069	.106

	Negative	-.176	-.088	-.169	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.114	.555	1.069	.752
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167	.918	.203	.624
a. Test distribution is Normal.					

**Sumber: Hasil output SPSS, 2022.**

Dari Tabel 3 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kinerja (Y) adalah  $0.167 > 0,05$  variabel kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) adalah  $0.918 > 0,05$ ; variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) adalah  $0.203 > 0,05$ ; variabel keseimbangan kehidupan kerja (X<sub>3</sub>) adalah  $0.624 > 0,05$ . Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja, kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin berdistribusi Normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011).

Multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10$

maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

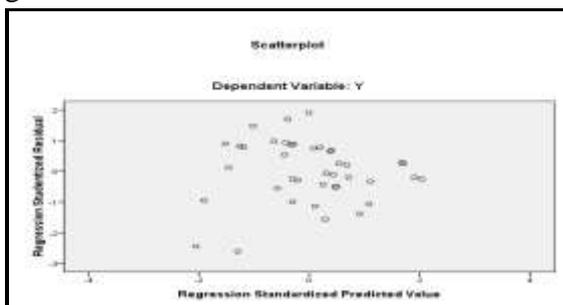
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan kerja	.919	1.088
	Kemampuan Kerja	.906	1.104
	Keseimbangan kehidupan kerja	.978	1.023
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Hasil output SPSS, 2020

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan laintetap ,maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1 Hasil Uji Heterokedasitas**

Pada Gambar 1 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titi-titik data juga tidak berpola, maka hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

**2. Uji Hipotesis Penelitian**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan nilai sig dengan  $\alpha = 0,05$ . Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5. Persamaan Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.790	9.590		3.836	.000
	Kemampuan kerja	.553	.092	.165	5.995	.000
	Fasilitas Kerja	.215	.052	.020	4.117	.000
	Keseimbangan kehidupan kerja	.277	.078	.246	3.534	.012
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 36.790 + 0.553 (X_1) + 0.215 (X_2) + 0.277 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 36.790 yang berarti bahwa jika kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 36.790. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.
- b. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja bernilai positif 0.553. Hal ini berarti jika kemampuan kerja naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0.553 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja bernilai positif yaitu 0.215. Hal ini berarti bahwa jika fasilitas kerja naik satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja polisi sebesar 0.215 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja bernilai positif yaitu 0.277. Hal ini berarti bahwa jika keseimbangan kehidupan kerja meningkat satu satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja polisi sebesar 0.277 satuan.

### 3. Uji Koefisien Regresi (Uji t)

#### Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar  $0,000 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kemampuan kerja terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.

#### Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel fasilitas kerja sebesar  $0,000 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.

#### Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar  $0,012 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.

#### Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja, kemampuan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sebesar  $0,000 <$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, kemampuan kerja, dan

keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.143	3	9.048	7.199	.000 <sup>a</sup>
	Residual	271.632	36	7.545		
	Total	298.775	39			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

**Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.612	2.74687
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 36.790 + 0.553 (X_1) + 0.215 (X_2) + 0.277 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 36.790 yang berarti bahwa jika kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 36.790. Hal ini berarti bahwa variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin .
- Nilai koefisien regresi kemampuan kerja bernilai positif 0.553. Hal ini berarti jika kemampuan kerja naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0.553 satuan.
- Nilai koefisien regresi fasilitas kerja bernilai positif yaitu 0.215. Hal ini berarti bahwa jika fasilitas kerja naik satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kinerja polisi sebesar 0.215 satuan.
- Nilai koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja bernilai positif yaitu 0.277. Hal ini berarti bahwa jika keseimbangan kehidupan kerja meningkat satu satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja polisi sebesar 0.277 satuan.

**Uji Koefisien Regresi (Uji t) Pengujian Hipotesis 1**

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja sebesar 0,000 < dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kemampuan kerja terhadap

kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.

**Pengujian Hipotesis 2**

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel fasilitas kerja sebesar  $0,000 <$  dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara fasilitas kerja terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.

**Pengujian Hipotesis 3**

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa keseimbangan kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar  $0,012 <$  dai nilai signifikansi 0.05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.

**Pengujian Hipotesis 4**

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kemampuan kerja, kemampuan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja sebesar  $0,000 <$  0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kemampuan kerja, kemampuan kerja, dan

keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.143	3	9.048	7.199	.000 <sup>a</sup>
	Residual	271.632	36	7.545		
	Total	298.775	39			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

**Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)**

**Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 <sup>a</sup>	.641	.612	2.74687
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

**Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)**

Berdasarkan hasil analisis R square adalah 0,641 hal ini berarti 64,1% Kinerja polisi dipengaruhi oleh variabel independen kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja.

Sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja menentukan kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini berarti semakin baik dan bagus kemampuan kerja yang diterima polisi di instansi, maka akan meningkatkan kinerja polisi.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel kemampuan kerja memiliki koefisien 0.553 yang artinya kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling besar dari variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja polisi. Jika polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin ingin meningkatkan kinerja polisi, maka harus meningkatkan kemampuan kerja yang diberikan kepada polisi di instansi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Robbins, (2016) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Pegawai dalam suatu organisasi meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar, (2018) yang menunjukkan bahwa Kemampuan kerja

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja polisi. Syardianto, (2014) hasil penelitiannya juga menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi.

#### **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas Kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja polisi menentukan kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini berarti semakin bagus fasilitas Kerja pada polisi di instansi, maka akan meningkatkan kinerja polisi tersebut.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel fasilitas Kerja memiliki koefisien 0.215 yang artinya fasilitas Kerja memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas Kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja polisi. Jika Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin ingin meningkatkan kinerja polisi, maka harus memberikan fasilitas Kerja polisi di instansi yang baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Sedarmayanti, (2019) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistiawan, (2017) yang

menunjukkan bahwa fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja polisi. Riyadi, (2011) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi.

### **Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menentukan kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini berarti semakin baik dan bagus keseimbangan kehidupan kerja polisi di suatu instansi maka akan meningkatkan kinerja polisi.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki koefisien 0.277 yang artinya keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja polisi. Jika polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin ingin meningkatkan kinerja polisi, maka harus meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pada polisi di instansi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Robbins, (2016) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan di bagi diantara peran-peran terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Sedangkan menurut Schermerhorn didefinisikan disini sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan mereka, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya. Mangkunegara, (2011) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap

berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Andrew C., Johannes., Adolfin, 2016) yang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja polisi.

### **Pengaruh Kemampuan kerja, Fasilitas Kerja, Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja menentukan kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, maka akan meningkatkan kinerja polisi.

Hal ini sejalan dengan penelitian, (Andrew C., Johannes., Adolfin, 2016) Sulistiawan, (2017) yang menunjukkan bahwa Hasilnya menunjukkan dukungan adanya pengaruh signifikan antara bahwa kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja polisi.

### **D. Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

Kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini berarti bahwa kinerja polisi akan meningkat jika kemampuan kerja polisi di instansi bagus bagi polisi dan pimpinan, sehingga mampu memberikan dorongan semangat kepada polisi dalam meningkatkan kinerjanya, maka dengan

demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Fasilitas kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini berarti bahwa kinerja polisi akan meningkat jika fasilitas kerja baik sehingga mampu memberikan semangat kerja kepada polisi dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin bagus fasilitas kerja polisi di instansi maka akan menurunkan kinerja polisi dalam melakukan pekerjaannya dalam instansi tersebut, maka dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Hal ini berarti bahwa kinerja polisi akan meningkat jika keseimbangan kehidupan kerja polisi yang bagus maka akan meningkatkan kinerja dalam bekerja, sehingga membuat polisi menjadi tidak semangat dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Maka dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima.

Kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin. Dari uji ANOVA, didapat nilai probabilitas signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan tingkat signifikansinya 0,000 akibatnya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel kemampuan kerja, fasilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja polisi Satuan Lalu Lintas Polres Merangin.

#### E. Daftar Pustaka

- Akbar, F. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kajian Ekonomi*, 08(03).
- Andrew C., Johannes., Adolfini, R. N. T. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 53–63.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks.
- Akbar, F. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Jurnal Kajian Ekonomi*, 08(03).
- Andrew C., Johannes., Adolfini, R. N. T. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 53–63.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kreitner, R. & A. K. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- P. Siagian, S. (2012). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal*, 13(01), 40–45.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Sedarmayanti. (2019). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2016). *Metode Penelitian dan Bisnis*. Salemba Empat.
- Sihombing, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Balai Pustaka.

- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, E. G. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bina San Prima. *Journal of Management*, 02(02), 47–61.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sulistiwani, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. *Journal UNMUL*, 14(2), 61–69.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syardianto. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 04(02), 121–132.
- Tika, M. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Tjiptono, F. (2016). *Manajemen Jasa*. Andi.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, H. T. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 01(01), 83–93.