

The Effect Of Work Ability, Workload, And Skills On The Performance Of North Bengkulu Police Personnel

Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Personel Polres Bengkulu Utara

Ahmad Mabrouri AS¹⁾, Praningrum²⁾

^{1,2)}Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

*Corresponding Author: ahmad.mabruri@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of work ability, workload and skills on the performance of North Bengkulu Police personnel. This type of research uses quantitative descriptive approach research with survey method. In this study, the authors collected information data and basic information using a questionnaire distributed to the North Bengkulu Police Personnel as many as 264 people. The data analysis method used descriptive analysis and multiple regression analysis. The results showed that: (1) Adequate work ability is proven to be an important factor that encourages the improvement of the performance of Polri personnel. The higher the work ability of personnel, the better the resulting performance; (2) Workload in accordance with individual capacity also has a positive influence on the performance of Polri personnel. Excessive workload can reduce performance, while a balanced workload can improve performance; (3) Adequate work skills, including technical, conceptual, and interpersonal skills, have been shown to contribute significantly to improving the performance of Polri personnel and (4) Overall, the three factors (work ability, workload, and work skills) play an important role in determining the performance of Polri personnel and need to be managed properly to achieve optimal performance. This means that if the work ability is higher, the workload is more balanced and the work skills are better, the personal performance of North Bengkulu Police will also be higher.

Keywords: Work Ability, Workload, Skills, Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan keterampilan terhadap kinerja personil Polres Bengkulu Utara. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data informasi dan keterangan dasar dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada Personil Polres Bengkulu Utara sebanyak 264 orang. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kemampuan kerja yang memadai terbukti menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja personil Polri. Semakin tinggi kemampuan kerja personel, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan; (2) Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel Polri. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja; (3) Keterampilan kerja yang memadai, baik keterampilan teknis, konseptual, maupun interpersonal, terbukti memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja personil Polri; dan (4) Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut (kemampuan kerja, beban kerja, dan keterampilan kerja) memegang peranan penting dalam menentukan kinerja personil Polri dan perlu dikelola dengan baik agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Artinya, jika kemampuan kerja semakin tinggi, beban kerja semakin seimbang dan keterampilan kerja semakin baik, maka kinerja personal Polres Bengkulu Utara juga akan semakin tinggi.

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Keterampilan, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi. Kinerja individu harus dapat ditentukan dengan target yang dicapai dalam periode waktu yang telah ditentukan dalam organisasi. Berdasarkan pendapat Basem *et al.*

(2022) kinerja merupakan hasil kerja dalam lingkup kualitas dan kuantitas yang didapatkan dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang diemban. Sedangkan menurut Bagis *et al.* (2020) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang mengandung nilai motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sebagai prestasi dan hasil kerja sesuai dengan peran dan kelembagaannya. Berdasarkan pemaparan di atas, kinerja merupakan pencapaian hasil kerja yang mencakup nilai kualitas dan kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diemban dalam periode waktu tertentu.

Peningkatan kinerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh setiap lembaga/ instansi baik swasta maupun instansi pemerintah dalam usaha mencapai tujuannya. Keberhasilan usaha tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja atau pegawai (Mahtub, 2007). Menurut Gibson (2007) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Sedangkan menurut Asami *et al.* (2015) kinerja memerlukan kompetensi, lingkungan yang baik dan beban kerja yang seimbang agar mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Kinerja anggota Polri dapat dilihat dari bagaimana perilaku para anggota Polri baik di tempat tugas maupun di luar tugas masing-masing. Dengan kinerja yang baik maka citra Polri akan semakin meningkat dan menjadi kepercayaan masyarakat. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Wahyurudhanto (2018) bahwa Polri sebagai pengayom masyarakat yang bersaing untuk meningkatkan prestasi organisasi dan meningkatkan citra polisi dan kepercayaan masyarakat. Berdasarkan hal tersebut, kinerja Polri dapat dilihat dari sejauh mana tugas yang mereka emban dilaksanakan dengan baik.

Adapun tugas dari kepolisian berdasarkan Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia menurut Undang-Undang nomor 2 tahun 2002 yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Apabila Kepolisian bekerja dengan optimal maka akan terwujud keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Polri yang baik dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Namun dalam beberapa tahun terakhir, kinerja anggota polisi menjadi ramai diperbincangkan oleh masyarakat karena munculnya berbagai kasus besar di Indonesia. Kasus tersebut menjadi perdebatan dan berdampak pada kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap anggota Polri. Salah satu contoh kasus yang marak yakni, kasus pembunuhan Brigadir Joshua yang melibatkan mantan Kadiv Propam Polri Irjen Pol Ferdy Sambo dan beberapa anak buahnya. Seperti yang dikutip dari (news.detik.com) perjalanan kasus dari pembunuhan ini cukup rumit dan berbelit-belit serta memakan waktu dari bulan Juli hingga Oktober 2022 dan menetapkan bahwa eks Irjen Polri dijerat Pasal 340 KUHP tentang Pembunuhan Berencana subsidi Pasal 338 KUHP tentang Pembunuhan juncto Pasal 55 juncto 56 KUHP. Selain itu, kasus peredaran narkoba yang melibatkan Irjen Pol Teddy Minahasa serta tragedi Kanjuruhan melibatkan terjadinya pelanggaran disiplin dan kode etik profesi para personel Polri. Dampaknya maka kinerja Polri menurun sesuai dengan yang dinyatakan dalam berita bbc.com (Februari 2023) bahwa citra kepolisian dan kepercayaan masyarakat merosot.

Selain dari isu nasional di atas, dalam lingkup daerah pun kinerja personel juga dapat dinilai. Contohnya, kinerja personel Polres Bengkulu Utara kurang optimal dan masih terdapat berbagai permasalahan seperti kurang efektif dan efisiensinya kerja dari para personel Polri, belum optimalnya Personel Polres Bengkulu Utara dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) Polres Bengkulu Utara tahun 2020 dan 2021

Tabel 1. Rincian Penilaian Evaluasi Capaian Kinerja Polres Bengkulu Utara

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai		
			2019	2020	2021
a.	Perencanaan Kinerja	30	26,2	31,98	31,08
b.	Pengukuran Kinerja	25	13,03	15,23	16,85
c.	Pelaporan Kinerja	15	10,95	12,02	12,05
d.	Evaluasi Internal	10	8,25	8,83	9,08
e.	Capaian Kinerja	20	9,00	6,00	5,25
Hasil Evaluasi		100	67,43	74,06	74,31
Tingkat Akuntabilitas Kerja			CC	CC	CC

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Polres Bengkulu Utara tahun 2021.

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil evaluasi Polres Bengkulu Utara memperoleh nilai 74,31 atau predikat CC (cukup baik/ memadai), penilaian tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa capaian kinerja belum mencapai tingkat efektifitas dan efisiensi yang kurang maksimal. Hal tersebut menunjukkan permasalahan bahwa kinerja kepolisian Polres Bengkulu Utara belum optimal dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai peran yang didapatkan.

Selain dari data di atas, penilaian kinerja personel Polres Bengkulu Utara dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Berikut data nilai kinerja dari tahun 2020 sampai tahun 2022:

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Personel Polres Bengkulu Utara

No	Capaian Penilaian Kinerja Berdasarkan Faktor Spesifik dan Faktor Generik	Jumlah personel			Predikat
		2020	2021	2022	
1	81-100	71	146	159	Sangat baik
2	71-80	63	45	47	Baik
3	61-70	10	8	1	Cukup
4	< 60	84	32	74	Kurang baik
JUMLAH		228	231	281	

Sumber: Bagian SDM Polres Bengkulu Utara

Dari Tabel 2 dinyatakan bahwa nilai akhir personel Polres Bengkulu Utara merupakan hasil penjumlahan nilai faktor spesifik yang terdiri dari capaian target kerja dan faktor generik yang terdiri dari penilaian Pejabat Penilai yang terdiri dari (kepemimpinan, pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen organisasi, inisiatif, disiplin dan kerja sama). Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, dari tahun 2020-2023 terjadi peningkatan jumlah personel di Polres Bengkulu Utara sebanyak 51 orang. Selanjutnya dari tahun 2020 sampai tahun 2023 personel terdapat peningkatan kinerja dalam kategori sangat baik. Meskipun demikian terjadi pula jumlah peningkatan personel yang mendapatkan predikat nilai kurang baik dari tahun 2021 sampai tahun 2022 sebanyak 42 personel (131,25%) atau dua kali lipat dari tahun 2021. Berdasarkan data di atas menambah fakta bahwa kinerja personel Polres Bengkulu Utara belum maksimal dan masih banyak yang mendapatkan penilaian kinerja kurang baik.

Fenomena penurunan pekerjaan saat pandemi COVID-19 terjadi dan dapat dikaitkan dengan adanya kebijakan pemerintah agar melaksanakan Work from Home (WFH) atau bekerja dari rumah. Selama pandemi COVID-19, banyak perusahaan dan organisasi menerapkan kebijakan WFH untuk membatasi

penyebaran virus dengan mengurangi interaksi fisik di tempat kerja (Kniffin *et al.*, 2021). Kebijakan ini diambil karena didasarkan pada beberapa faktor, yang diambil dari beberapa ahli, yakni:

1. Penurunan permintaan dan aktivitas ekonomi Pembatasan mobilitas selama pandemi menyebabkan penurunan permintaan barang dan jasa, sehingga banyak perusahaan mengalami penurunan pendapatan yang signifikan. Untuk mempertahankan kelangsungan bisnis, perusahaan terpaksa melakukan efisiensi biaya dengan cara mengurangi jumlah karyawan (Bartik *et al.*, 2020).
2. Keterbatasan dalam beradaptasi dengan WFH Tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dengan WFH, terutama pekerjaan yang

melibatkan aktivitas fisik atau interaksi langsung dengan pelanggan. Perusahaan yang tidak dapat sepenuhnya beradaptasi dengan WFH mungkin terpaksa melakukan PHK (Bloom *et al.*, 2015).

3. Pergeseran tren bisnis dan digitalisasi Pandemi mempercepat pergeseran tren bisnis menuju digitalisasi dan otomatisasi, sehingga beberapa pekerjaan menjadi tidak relevan atau dapat digantikan oleh teknologi. Perusahaan mungkin mengurangi tenaga kerja manual dan beralih ke solusi digital (Chernoff & Warman, 2020).

Kemudian, capaian kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Coenraad (2016) menyatakan bahwa tuntutan peningkatan kinerja memerlukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi, antara lain kemampuan, motivasi, dan komitmen. Selain itu, menurut Hessel (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian Amri *et al.* (2020) menyatakan bahwa kinerja dari pegawai dalam suatu lembaga dapat diambil dari bermacam-macam bentuk seperti komitmen organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai visi dan misi lembaga.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan teori bisa diartikan pula sebagai pernyataan secara eksplisit terhadap sebuah teori yang akan dilakukan evaluasi dan penelitian kritis. Pentingnya landasan teori dalam sebuah penelitian ilmiah terlihat dari isinya yang memuat teori-teori dan hasil penelitian dari penelitian terdahulu. hasil penelitian dari penelitian terdahulu.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar/kriteria yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2011). Menurut Rivai (2005), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu: Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; AS VOW*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab (*to execute or complete an understanding*). dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dessler (2002), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu ukuran untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Robbins (2008) menjelaskan kinerja individu yaitu tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan pada kurun waktu tertentu. Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Gibson, 2016). Peningkatan kinerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh setiap organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah dalam usaha mencapai tujuannya, keberhasilan usaha tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja atau pegawai (Mahtub, 2007).

Dari beberapa pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja individu pada penelitian ini adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh personel Polres Bengkulu Utara dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk menilai sejauh mana capaian hasil kerja organisasi/ lembaga maka diperlukan penilaian terhadap kinerja individu di organisasi tersebut. Penilaian terhadap kinerja sering juga disebut pengukuran kinerja, dimana pengukuran tersebut dilakukan dengan menggunakan variabel-variabel yang bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja itu sendiri.

Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 2016).

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang di harapkan pada suatu organisasi. Greenberg dan Baron (2007) juga mendefinisikan *abilities mental and physical capacities to perform various task* (kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas). Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan, kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, dan kekuatan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) merupakan potensi atau kapasitas melakukan pekerjaan yang perlu dikembangkan untuk mencapai keefektifan dan efisiensi hingga mencapai keberhasilan organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kemampuan kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-

beda. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rama, 2010:16). Sedangkan menurut Kasmir dalam Sari Yolanda (2016:40) Beban kerja adalah adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Nadia, 2018)

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Agripa, 2013). Menurut Sari & Kiki (2018) beban kerja adalah suatu keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikannya, dan karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kemampuan kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda.

Keterampilan

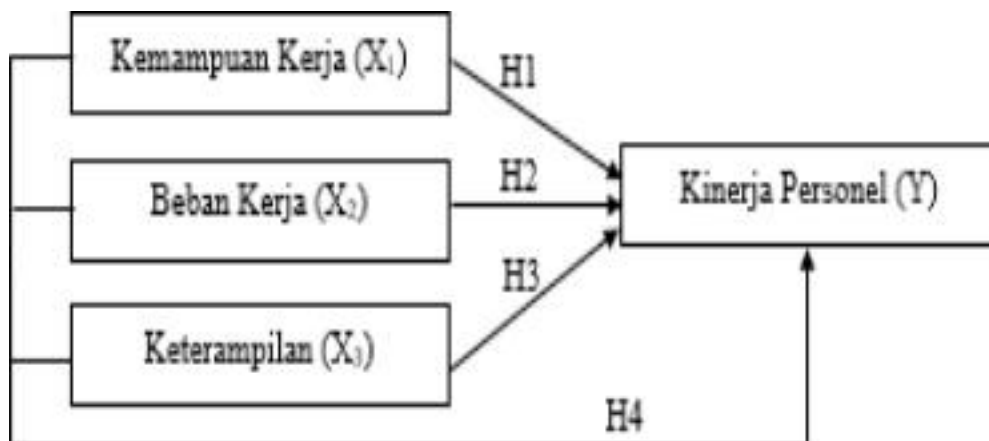
Keterampilan (*skills*) adalah ilmu yang menambah pengetahuan, dalam proses yang sudah dikembangkan melalui kegiatan yang dilatih dan pengalaman. Famella *et al.* (2015) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

Definisi Keterampilan menurut Schuller (2013) menyatakan bahwa *Skills* (keterampilan atau keahlian adalah merupakan tingkat penguasaan senyatanya tentang situasi atau ide saat ini yang memberikan suatu indikasi seberapa baik individu atau seseorang akan melakukan pekerjaan saat ini.

Kerangka Analisis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu Kemampuan, Beban Kerja dan Keterampilan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner, yang diberikan pada Personel Polres Bengkulu Utara. Adapun kerangka analisis penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. Kerangka Analisis



Gambar 1. Kerangka Analisis

Keterangan:

◀ Pengaruh Langsung

Hipotesis

H1: Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara.

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara.

H3 : Keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara.

H4 : Kemampuan kerja, beban kerja dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur -prosedur statistik atau dengan cara kuantitatif lainnya. Metode penelitian ini secara umum lebih dikenal dengan metode survey yang berusaha untuk mengumpulkan fakta dari fenomena yang ada dan mencari keterangan secara faktual dengan cara menunggu munculnya fenomena atau mencatat kejadian yang di survey. Metode survey membedah dan menguliti serta menggali masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan dan praktek- praktek yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan sampel dari personel Polri yang bekerja di Polres Bengkulu Utara saja yang diambil dengan teknik sensus. Sedangkan personel Polri yang bertugas di Polsek-polsek Bengkulu Utara tidak dijadikan unit analisis. Sensus atau sampling jenuh merupakan teknik sampling non- probabilitas yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif maupun kuantitatif dengan mengambil seluruh populasi (Etikan *et al.*, 2016). Menurut Patton (2015), sensus mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, sesuai tujuan penelitian. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 279 orang anggota Polri di

Polres Bengkulu Utara. Jumlah sampel sebanyak 279 orang tersebut tidak termasuk unsur pimpinan yakni Kapolres dan Wakapolres serta personel Polsek.

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda. Sugiyono (2013) menjelaskan Regresi linier berganda adalah ukuran statistik digunakan untuk menguji hubungan variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis regresi dipilih sebagai metode utama untuk mengevaluasi dampak kemampuan kerja, beban kerja, dan keterampilan terhadap kinerja personel Porli di Polres Bengkulu Utara.

1. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi dipilih sebagai metode utama untuk mengevaluasi pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan keterampilan terhadap kinerja personel Porles Bengkulu Utara. Penggunaan analisis regresi dalam penelitian untuk mengetahui sejauhmana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja ;personel Porles Bengkulu Utara. Tabel 1 merangkum hasil analisis regresi yang telah dilakukan tersebut.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.935	1.603		5.574	.000
Kemampuan	1.287	.161	.407	7.934	.000
Beban Kerja	-.410	.109	-.132	-3.754	.000
Keterampilan	1.605	.185	.529	8.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (diolah)

Dari Tabel 1 diperoleh persamaan regresi (*standardized*) dalam penelitian ini yang diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,407X_1 - 0,132X_2 + 0,529X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Variabel Kemampuan Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,407, yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Artinya, ketika kemampuan kerja meningkat, variabel kinerja personel Polres Bengkulu Utara juga cenderung meningkat.
- Variabel Beban Kerja (X_2) menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,132, yang

menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan Beban Kerja cenderung sedikit menurunkan kinerja personel Polres Bengkulu Utara.

c) Variabel Keterampilan (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,529, menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Ini berarti peningkatan dalam Keterampilan cenderung diikuti dengan peningkatan yang cukup signifikan dalam variabel kinerja personel Polres Bengkulu Utara.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa selain kemampuan kerja, beban kerja, dan keterampilan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja personel Polres Bengkulu Utara adalah keterampilan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja personel Polres Bengkulu Utara, selain meningkatkan keterampilan kerja, penting juga untuk mengelola beban kerja secara efektif dan terus mengembangkan kemampuan kerja personel.

2. Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis simultan variabel independen terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini, pengujian pengaruh simultan digunakan uji signifikansi keseluruhan model menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menilai apakah setidaknya satu variabel independen dalam model memberikan kontribusi yang signifikan terhadap menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Nilai F-hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	31220.043	3	10406.681	178.348	.000a
Residual	1440.488	260	5.540		
Total	32660.530	263			

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Kemampuan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 2 diperoleh nilai F sebesar 178,348 dengan *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* 0,000 tersebut lebih kecil dari *alpha* 0,05, sehingga disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Keterampilan (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara.

3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi cocok dengan data yang diamati. Secara

kuantitatif, R^2 mengindikasikan persentase variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Secara umum, nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi secara baik menjelaskan variasi dalam data, sedangkan nilai mendekati 0 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang lebih rendah untuk menjelaskan variasi tersebut.

Tabel 3. Hasil Nilai R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777a	.604	.602	2.354

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Kemampuan, Beban Kerja
Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 60,4 persen kemampuan variabel Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Keterampilan (X3) dalam menjelaskan perubahan pada variabel kinerja personel Polri. Sedangkan sisanya, 39,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar ketiga variabel tersebut.

Secara lebih spesifik, nilai R^2 sebesar 0,604 menunjukkan tingkat kecocokan yang cukup antara model regresi yang dibangun dengan data yang diamati. Hal ini berarti bahwa variabel Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Keterampilan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel kinerja personel Polri dalam kerangka model yang digunakan dalam penelitian tersebut.

4. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Variabel Kemampuan Kerja (X1) memiliki t-statistik sebesar 7,934 dan p-value 0,000. Nilai p-value yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja personel. Dengan demikian, hipotesis bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dapat diterima.
2. Variabel Beban Kerja (X2) menunjukkan t-statistik sebesar -3,754 dan p-value 0,000. Meskipun t-statistiknya negatif, p-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja personel. Pengaruh negatif ini mengindikasikan bahwa peningkatan Beban Kerja cenderung menurunkan kinerja personel, mendukung hipotesis bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel Keterampilan (X3) memiliki t-statistik sebesar 8,676 dan p-value 0,000. P-value yang sangat kecil menunjukkan bahwa Keterampilan secara signifikan mempengaruhi kinerja personel. Hal ini menandakan bahwa peningkatan dalam Keterampilan berhubungan positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja personel, sehingga hipotesis bahwa Keterampilan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Keterampilan semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Kemampuan Kerja dan Keterampilan berpengaruh positif, sementara Beban Kerja berpengaruh negatif. Temuan ini menekankan pentingnya meningkatkan kemampuan kerja dan keterampilan personel, serta mengelola beban kerja dengan baik untuk meningkatkan kinerja personel secara keseluruhan.

Pembahasan

Dalam pembahasan, penulis menjelaskan apa yang dimaksudkan oleh hasil penelitian tersebut, menghubungkannya dengan teori atau literatur yang telah ada, dan menunjukkan implikasi dari temuan tersebut. Tujuan utama dari pembahasan adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hasil penelitian, mengeksplorasi makna dan pentingnya, serta mengidentifikasi keterbatasan dan saran untuk penelitian lebih lanjut.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, ditemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara peningkatan kemampuan kerja dengan peningkatan kinerja personel. Dalam konteks ini, kemampuan kerja mencakup berbagai aspek seperti keterampilan teknis, pengetahuan, serta kompetensi interpersonal yang dibutuhkan oleh personel untuk menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien.

Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa personel Polres Bengkulu Utara sudah memiliki kemampuan kerja yang sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa personel tersebut memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Kemampuan kerja yang sangat baik ini mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis dalam penanganan kasus, kemampuan administratif dalam pengelolaan data dan dokumen, serta keterampilan interpersonal dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang sangat baik merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja tinggi di Polres Bengkulu Utara. Dengan fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi personel, institusi kepolisian dapat memastikan bahwa personel mereka terus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dan menjaga reputasi yang baik di mata publik.

Secara lebih rinci, penelitian ini mengungkap bahwa personel yang memiliki kemampuan kerja yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Kinerja yang lebih baik ini terlihat dalam berbagai indikator, seperti respons yang cepat dan tepat terhadap situasi darurat, penyelesaian tugas administratif dengan akurasi tinggi, serta interaksi yang lebih efektif dengan masyarakat. Peningkatan kemampuan kerja tersebut tidak hanya membantu dalam tugas-tugas rutin tetapi juga dalam menangani situasi yang kompleks dan menantang.

Kemampuan kerja yang sangat baik ini berdampak positif pada kinerja personel. Personel yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka mampu merespons situasi dengan cepat dan tepat,

menjaga akurasi dalam pekerjaan administratif, dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan demikian, kemampuan kerja yang tinggi menjadi salah satu faktor penting yang mendorong personel untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Selain itu, kemampuan kerja yang sangat baik juga mencerminkan kesiapan personel dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi yang kompleks. Personel yang terampil dan kompeten dapat mengatasi berbagai hambatan yang mungkin muncul dalam tugas mereka. Mereka mampu berpikir kritis, mengambil keputusan yang tepat, dan bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kinerja keseluruhan tim dan institusi.

Dengan demikian, pentingnya mempertahankan dan terus meningkatkan kemampuan kerja personel. Meskipun kemampuan kerja personel sangat baik, program pelatihan dan pengembangan harus terus dilaksanakan untuk memastikan personel selalu siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Investasi dalam pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional akan membantu personel mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka.

Secara teoritis, kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, termasuk juga organisasi kepolisian. Personel kepolisian yang memiliki kemampuan kerja yang sangat baik akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga mendorong pencapaian kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017). Hasil analisis deskriptif pada personel Polres Bengkulu Utara menunjukkan bahwa mereka sudah memiliki kemampuan kerja yang sangat baik.

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja individu dalam organisasi. Hal ini didukung oleh teori human capital yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan SDM, seperti pendidikan dan pelatihan, akan meningkatkan kemampuan serta produktivitas individu (Becker, 1994). Dengan demikian, kemampuan kerja yang sangat baik pada personel Polres Bengkulu Utara dapat menjadi modal utama untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas kepolisian.

Menurut teori Blanchard dan Hersey (1995), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tersebut.

Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya (Farlen, 2011). Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Dengan keterampilan dan pengetahuan yang ada, maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Ini menunjukkan bahwa personel

yang memiliki tingkat keterampilan dan pengetahuan yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Susanti (2019) yang mengungkapkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel kepolisian. Studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2010), Nuraeni (2019), Situmorang dan Hidayat (2019), serta Retnowati dan Lestari (2021), yang menyoroti bahwa kemampuan kerja yang sangat baik memiliki dampak positif terhadap pencapaian hasil kerja yang tinggi oleh individu. Temuan- temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat keterampilan dan pengetahuan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi atau institusi di mana mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti tersebut menguatkan argumen bahwa kemampuan kerja bukan hanya sekedar faktor pendukung, tetapi krusial dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang. Dengan kemampuan kerja yang sangat baik, individu mampu merespons dengan baik terhadap tugas yang dihadapi, menghadapi perubahan dengan fleksibilitas, serta memberikan solusi yang efektif terhadap masalah yang muncul. Meskipun demikian, perlu digaris bawahi bahwa kinerja personel kepolisian tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja semata. Terdapat faktor-faktor lain yang juga berperan penting, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja (Rivai & Sagala, 2011). Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja personel Polres Bengkulu Utara, diperlukan upaya menyeluruh dalam mengelola dan mengembangkan seluruh aspek yang mendukung kinerja tersebut.

Dalam konteks Polres Bengkulu Utara, menunjukkan bahwa personel sudah memiliki kemampuan kerja yang sangat baik. Hal ini sejalan dengan penelitian- penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja yang baik pada personel Polres Bengkulu Utara berpengaruh positif terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas kepolisian. Dengan memiliki kemampuan kerja yang sangat baik, personel Polres Bengkulu Utara dapat diharapkan mampu mencapai hasil kerja yang tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, serta menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tugas mereka.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat, kinerja yang dihasilkan oleh personel cenderung menurun. Dengan kata lain, peningkatan beban kerja dapat berdampak buruk pada efektivitas dan efisiensi personel dalam menjalankan tugas mereka.

Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa personel Polres Bengkulu Utara mengalami beban kerja yang berat hingga sangat berat. Temuan ini mengindikasikan bahwa personel merasakan tekanan yang signifikan dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Beban kerja yang berat dapat mencakup berbagai faktor, seperti jumlah kasus yang ditangani, tuntutan waktu yang ketat, serta tanggung jawab yang besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dampak dari beban kerja yang berat ini terlihat pada pencapaian kinerja personel yang kurang maksimal. Personel yang merasa terbebani cenderung mengalami stres, kelelahan fisik dan mental, serta menurunnya motivasi. Hal ini dapat berpengaruh pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta efektivitas dalam penanganan kasus-kasus yang ada. Selain itu, beban kerja yang berat juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal antar personel dan memperburuk iklim kerja di dalam institusi.

Secara lebih rinci, penelitian ini mengungkap bahwa peningkatan beban kerja mengarah pada kelelahan fisik dan mental yang signifikan di antara personel. Beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang semuanya berdampak negatif pada kemampuan personel untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Personel yang terlalu dibebani mungkin juga mengalami penurunan dalam hal ketelitian, kecepatan respon, dan kualitas interaksi dengan masyarakat.

Studi ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Onsardi (2020) dan Hamizar (2020), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kemampuan individu untuk mencapai hasil kerja yang tinggi. Temuan dari penelitian-penelitian tersebut mengindikasikan bahwa tekanan dan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja individu.

Beban kerja yang tinggi cenderung menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya motivasi pada individu. Hal ini dapat mengganggu fokus dan konsentrasi dalam menjalankan tugas, sehingga efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian hasil kerja menjadi terganggu. Selain itu, beban kerja yang berat juga dapat mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi individu, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kesejahteraan secara keseluruhan.

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, diketahui bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan kerja personel secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dengan kata lain, semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki oleh personel, maka semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa keterampilan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja individu dalam sebuah organisasi. Keterampilan kerja mencakup kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien.

Dari hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa personel Polres Bengkulu Utara telah memiliki keterampilan kerja yang memadai. Temuan ini menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik di berbagai aspek, termasuk dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Keterampilan kerja yang memadai mencerminkan kemampuan personel untuk beradaptasi dengan berbagai situasi yang mungkin terjadi dalam tugas kepolisian mereka. Ini

mencakup kemampuan komunikasi yang efektif untuk berinteraksi dengan masyarakat secara positif dan membangun hubungan yang baik. Selain itu, keterampilan dalam menangani konflik, merespons keadaan darurat, serta kemampuan analisis dan pengambilan keputusan yang cepat juga termasuk dalam keterampilan kerja yang penting.

Pentingnya keterampilan kerja yang memadai tidak hanya untuk menjalankan tugas rutin, tetapi juga untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian. Personel yang terampil mampu memberikan pelayanan yang lebih responsif dan berkualitas kepada masyarakat, sehingga mendukung upaya Polres Bengkulu Utara dalam menjaga keamanan dan ketertiban.

Keterampilan kerja mencakup berbagai aspek penting, seperti kemampuan teknis, pengetahuan spesifik, serta kompetensi interpersonal yang diperlukan dalam menjalankan tugas kepolisian. Personel yang terampil mampu merespons situasi dengan lebih cepat dan tepat, menyelesaikan tugas administratif dengan akurasi yang tinggi, serta berinteraksi secara efektif dengan masyarakat. Peningkatan keterampilan ini tidak hanya membantu dalam tugas rutin tetapi juga dalam menghadapi situasi yang kompleks dan dinamis.

Pengaruh positif keterampilan kerja terhadap kinerja personel Polres Bengkulu Utara mengindikasikan bahwa peningkatan keterampilan kerja yang dimiliki oleh para personel akan berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani *et al.* (2020) yang menemukan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel kepolisian di Polres Bengkulu Selatan.

Namun, perlu diingat bahwa keterampilan kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja personel. Terdapat faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja individu (Colquitt *et al.*, 2019). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja personel Polres Bengkulu Utara harus dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan dan mengelola seluruh faktor-faktor tersebut.

Pengaruh Kemampuan, Beban Kerja dan Keterampilan terhadap Kinerja Personel Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja, dan keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut memainkan peran krusial dalam menentukan seberapa baik seorang personel Polri dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien.

Pada personel Polri, kombinasi kemampuan kerja tinggi, beban kerja tinggi, dan keterampilan kerja tinggi menjadi sangat penting untuk mencapai kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas dan menjaga keamanan masyarakat. Kemampuan kerja yang tinggi pada personel Polri mencakup pemahaman yang mendalam mengenai hukum, prosedur kepolisian, dan keterampilan dalam penanganan situasi lapangan, yang memungkinkan mereka untuk mengambil keputusan cepat dan tepat. Beban kerja tinggi dalam lingkungan Polri mencakup penugasan yang kompleks dan menuntut, seperti menjaga ketertiban umum, menangani kasus hukum, dan merespons keadaan darurat yang memerlukan dedikasi dan ketahanan fisik serta mental yang kuat. Keterampilan kerja yang tinggi, termasuk keterampilan

taktis, komunikasi, dan manajemen konflik, menjadi landasan bagi personel Polri untuk mengatasi situasi kritis dan memastikan tindakan yang profesional dan efisien. Dengan sinergi antara kemampuan, keterampilan, dan pengelolaan beban kerja yang baik, personel Polri dapat mencapai kinerja tinggi yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan dan perlindungan maksimal kepada masyarakat.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja, dan keterampilan kerja merupakan faktor-faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja personel Polri. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Byars dan Rue (2008) yang menyatakan bahwa kinerja individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi.

Kemampuan kerja yang tinggi memungkinkan personel untuk secara kompeten menangani berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ini mencakup kemampuan teknis, pengetahuan yang mendalam tentang prosedur, serta keterampilan interpersonal yang baik untuk berinteraksi dengan masyarakat dan kolega. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Susanti (2019) yang menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel kepolisian. . Dengan kemampuan kerja yang kuat, personel cenderung mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan keseluruhan institusi kepolisian.

Di sisi lain, beban kerja yang tinggi dapat menjadi hambatan bagi kinerja optimal personel. Jumlah kasus yang tinggi, tuntutan waktu yang ketat, serta tekanan yang terkait dengan tanggung jawab keamanan masyarakat dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk mengurangi dampak negatifnya terhadap kinerja personel. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdi dan Megawati (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja personel, sementara beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja mereka.

Keterampilan kerja yang memadai juga menjadi faktor pendukung bagi personel Polri untuk mencapai kinerja yang tinggi. Suryani *et al.* (2020) menemukan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel kepolisian di Polres Bengkulu Utara. Keterampilan kerja yang baik juga merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja personel. Selain kemampuan teknis, keterampilan ini mencakup kemampuan dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, berkomunikasi secara efektif, dan beradaptasi dengan perubahan situasi yang cepat. Personel yang memiliki keterampilan kerja yang kuat dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik dan memberikan solusi yang tepat dalam situasi yang kompleks.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polri Bengkulu Utara.

- 2) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja personel Polri Bengkulu Utara.
- 3) Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polri Bengkulu Utara.
- 4) Kemampuan kerja, beban kerja, dan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri Bengkulu Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja, dan keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri, berikut adalah kesimpulan dan saran yang dapat diberikan:

- 1) Terkait dengan kemampuan kerja, Polri perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan bagi personelnnya untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka, baik kemampuan teknis maupun konseptual.
- 2) Untuk mengelola beban kerja secara optimal, Polri dapat melakukan evaluasi terhadap distribusi tugas dan tanggung jawab personel, serta menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kapasitas individu. Selain itu, dapat dilakukan rotasi tugas atau penugasan secara bergantian untuk mencegah beban kerja yang berlebihan.
- 3) Dalam hal keterampilan kerja, Polri dapat mengembangkan program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan teknis, konseptual, dan interpersonal personel. Pelatihan dapat meliputi aspek-aspek seperti komunikasi efektif, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan keterampilan kepemimpinan.
- 4) Secara umum, Polri perlu memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dan komprehensif, yang mencakup aspek perekrutan, pelatihan, pengembangan, pengelolaan kinerja, dan penghargaan bagi personel yang berprestasi.
- 5) Bagi penelitian berikutnya agar menambahkan variabel dan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adit, T., & Muhammad, Y. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. *FORUM EKONOMI*. [ISSN Print: 1411-1713](#) [ISSN Online: 2528-150X](#)
- Agripa, S.T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado, *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123-1133.
- Aguinis, H. (2022). *Performance Management for Dummies*. Wiley
- Al Hamidi, M., Fikriyah, A.K., Prasetyo, F.A., Fajar, A.J.R., & Maulida, L.N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai pada MTS Al-Machfudzoh Jabon. *Jurnal Manajemen Universitas Nadhlatul Ulama Sidoarjo*, 1(1).
- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2020). Effect of organization commitment, work motivation and work discipline on employee performance (Study at. Pt. Pln (Persero) P3b Sumatera UPT padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88

- Armstrong, G. (2012). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Prenhalindo.
- Asamani, J. A., Amertil, N. P., & Chebere, M. (2015). The influence of workload levels on performance in a rural hospital. *British Journal of Healthcare Management*, 21(12), 77-86
- Basem, Z., Zulher, Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of discipline, organizational commitment, work environment and their effect on employee performance PT. Adhiyasa Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11-22
- Benardin, H.J. & Russel, J.E. (2003). *Human Resource Management 6th Edition: An Experiential Approach*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Blanchard, K. & Hersey, P., (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2008). *Human resource management (9th ed.)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Castetter, W., (2001). *The Human Resource Function in Educational. Administration*. Englewood-Cliffs, NJ: Merrill. NY
- Coenraad. (2016). Pengaruh kemampuan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja individu. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 10(1), 17–24
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace (6th ed.)*. McGraw- Hill Education
- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2023). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press
- Dhelvia R., & Soegoto, H.S., (2018). The Influence Workload and Competence on Employee Performance in PT X Finance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* , 22(5), 35–38.
- Fajar, A.H., (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar. Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Ardana
- Famella., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. (2015). The Effect of Work Skill, work Experiences and Attitude Work of Performance of Employees at Tobacco Companies Gagak Hitam Bondowoso Regency. *Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi*, 2015.
- Farley (2011). Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Ilkim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi PT. Telkom TBK. *Jurnal EMBA*, 470
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas.
- Diponegoro
- Ford, J. K., Kraiger, K., & Merritt, S. M. (2022). Multilevel effects of experience and training on employee performance: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 32(2), 123-145
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.

Semarang: Universitas Diponegoro

- Gibson, I.D.Jr. (2007). *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jilid I Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, I.D. Jr. (2016). *Struktur Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Erlangga. Greenberg dan Baron (2007). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*, New Jersey: Prentice-Hall International.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7): Upper Saddle River*, New Jersey: Pearson.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja individu Studi Kasus pada BPS Maluku. *Journal of Islamic Economic and Business (JIEB)*, 2(1).
- Hessel, N, S. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo
- Istikomah, Hidayat dan Widayanto (2014). Pengaruh Keterampilan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Bagian Rawat Inap Unit Umum). *Diponegoro Journal of Social and Tahun Politic 2014*, Hal: 1-12. <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2023). Strategic human resource management: A review and prospects for the future. *Journal of Management*, 49(1), 96-125
- Johnson, S., & Lee, R. (2023). Workplace stress and mental health: Implications for performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123-136
- Kristiani, A. D., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang). *Dipenogoro Journal of Social and Politic*, 1–7
- Mahtub (2007). *Metode Penelitian Bahaiaasa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Mangkunegara, A.A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV.
- Rosda Karya.
- Maryani dan Gazali (2023). Survei Atas Faktor-faktor yang Mempengaruhi Sikap dan Perilaku Etis Akuntan. *TEMA*, 2(1), 49-62.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives (6th ed.)*. Cengage Learning
- Muhandar (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UIPress), Jakarta
- Nadia, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binanji, *Tesis*, Universitas Medan Area.
- Nelwan, J., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 44. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25511.44-54>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2022). How does supervisor support influence performance? A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 103- 124
- Noe, R. A. (2022). *Employee Training and Development* (9th ed.). McGraw-Hill Education
- Notoatmodjo, S., (2007). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta Nugroho, A.

- (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan. SPSS*, Yogyakarta: Andi
- Nuryasin, I., Musadieq, A.M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 41 (1): 16-24.
- Onsardi dan Junira (2020). Manajemen sdm global. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7n9ds>
- Parta, I.G.A.P. & Mahayarsa, I.G.A. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Udayana Bali*.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja
- Purnama, E. & Irfani, A. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pilar Kencana Metalindo Cabang Bandung. *Prosiding Manajemen*. <http://dx.doi.org/10.29313/v6i2.22883>
- Putra (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja individu Di Upt. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 2491-2506.
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. & Judge T.A. (2014). *Organizational Behavior. Twelve Edition of Book 2, Translation of Diana Angelica, Indonesian Edition*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin. Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Intan Sejati.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson Education.
- Roberts, K. H., Leisner, S., & Hodges, T. (2021). The role of communication in organizational success. *Journal of Communication Management*, 25(3), 202- 218
- Roe, R. (2012). *Pengertian Kompetensi*. [Online]: Tersedia [http://www.docs.com/docs/2656466/pengertian Kompetensi](http://www.docs.com/docs/2656466/pengertian%20Kompetensi): [19 April 2009].
- Rusdi, M., & Megawati, M. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja personel Polri pada Polres Bengkulu Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 147-156.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., & Kraiger, K. (2022). *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. SAGE Publications
- Sari, R. N., & Susanti, F. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Polres Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 10(1), 32-38.
- Sari, K.R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah Di Kotapalembang. *Tesis*. Palembang: UIN Raden Fatah.

- Schuller, R. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis I: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* 6th Edition. Jakarta: Salemba. Empat
- Sekartini, N.L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warnadewa. *Ekonomi dan Bisnis*, 3(2): 64-72.
- Sinambela, E. A. & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1): 178-190.
- Situmorang, G. L. & Hidayat, R. S. (2019). Analysis of the Effect of Workload on Employee Performance of the Production Operator in Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *International Conference on Applied Economics and Social Science*, 377(1): 1-25.
- Smith, A., Anderson, M., & Schwarz, G. (2023). Digital transformation and employee performance: The moderating role of technological adaptability. *Journal of Management Information Systems*, 40(2), 15-36
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Spitzmueller, C., Ashkanasy, N. M., & Treviño, L. K. (2022). Competency models and their role in enhancing employee performance. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100-114
- Sugiyono (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeda
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suryani, N. K., Sujana, E., & Suardikha, I. M. S. (2020). Pengaruh keterampilan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel pada Polres Bengkulu Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 125-134.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Jakarta
- Suyuthi, A.S., (2005). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Tolo *et al.* (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja individu pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(2):256-267.
- Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Utomo, S. B., dan Nuraeni, S. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(12): 1-12
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama,. Bandung: Sulita.
- Wahyurudhanto, A. (2018). Kepuasan Masyarakat terhadap Kinerja Polri, *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 12(3): 10-17,
- Wibowo, S., Deng, H., & Duan, S. X. (2023). Digital Technology Driven Knowledge Sharing

for Job Performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2): 404-425. <https://doi.org/10.1198/JKM-08-2021-0637>