

PENGARUH BUDAYA KERJA FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEPOLISIAN PADA BAGIAN SENTRA PELAYANAN KEPOLISIAN TERPADU (SPKT) DI POLSEK HAMPARAN PERAK

Nanda Amelia Sari¹, Ilham², Yunanda Eka Putra³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan
Email: nandaameliasari0110@gmail.com

Abstract

This study describes the work culture, work facilities, job satisfaction, and performance of police officers at the Integrated Police Service Center (SPKT) in the Hamparan Perak Police Station. This study uses the theories of work culture, work facilities, job satisfaction, and performance. The population and sample used were all police officers in the Integrated Police Service Center (SPKT) at the Hamparan Perak Police Station, totaling 30 individuals. The statistical method used was multiple linear regression analysis (Multilinear Regression Analysis), and this study employed quantitative descriptive methods and was explanatory in nature. The results of the t-test hypothesis indicate that Work Culture has a reliable influence on Police Performance at the Integrated Police Service Center at the Hamparan Perak Police Station. Work Facilities have a reliable influence on Police Performance at the Integrated Police Service Center at the Hamparan Perak Police Station, Job Satisfaction has a reliable influence on Police Performance at the Integrated Police Service Center at the Hamparan Perak Police Station. The results of the F test explain that Work Culture, Work Facilities, and Job Satisfaction have a significant effect on Police Performance at the Integrated Police Service Center in the Hamparan Perak Police Station. This indicates that the determination coefficient of Work Culture, Work Facilities, and Job Satisfaction on Police Performance at the Integrated Police Service Center in Hamparan Perak Police Station can explain 61.7% of the research variables, with the remaining 38.3% not included in this study.

Keywords: Work Culture, Work Facilities, Job Satisfaction, and Performance

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan tentang Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada bagian Sentra pelayanan Kepolisian terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak. Penelitian ini menggunakan teori yaitu Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja serta Kinerja. Populasi dan Sampel yang digunakan adalah semua anggota Polisi pada Bagian Sentra pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak yang berjumlah 30 Orang. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (Multilinear Regression Analysis) serta penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif serta bersifat Explanatory. Hasil hipotesis Uji t menerangkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh reliabel terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak, Fasilitas Kerja berpengaruh reliabel terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak, Kepuasan Kerja berpengaruh reliabel terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak. Hasil Uji F menerangkan bahwa Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu di Polsek Hamparan Perak. Hal ini menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak dapat menjelaskan berjumlah 61,7% dalam variable penelitian dan 38,3 % sisanya tidak termaksud dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja.

Diterima : 1 Agustus 2025

Direvisi : 2 Agustus 2025

Disetujui : 4 Agustus 2025

Pendahuluan

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menjalankan tugas yang di percayakan kepada kita oleh instansi. Daya saing merupakan aset yang memberikan kontribusi paling besar bagi kemajuan organisasi baik perusahaan maupun instansi kepolisian sehingga hanya dapat dibangun dengan baik dengan talenta yang berkualitas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja polisi adalah budaya kerja yaitu aktivitas yang sering dilakukan oleh individu atau kelompok yang telah di tetapkan oleh instansi. Dalam dunia kerja budaya kerja sangat penting untuk meningkatkan Kualitas Kerja, seperti peraturan dalam jam kerja, menjalankan pekerjaan kantor dengan tepat waktu dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, salah satu yang mempengaruhi tugas polisi adalah fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan, fasilitas kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja polisi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja polisi yaitu kepuasan kerja adalah Polisi dengan kepuasan kerja yang tinggi dengan sikap positif untuk membantu instansi melakukan yang terbaik, polisi merespon dengan sikap negatif maka kinerja yang dihasilkan akan kurang maksimal sehingga instansi tidak puas akan kinerja yang dihasilkan.

Kajian Pustaka

Penjelasan Variabel Terikat (Y)

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan sangat penting untuk menggapai tujuan serta memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang di inginkan, yang dilakukan oleh polisi dengan kompetensi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. [1]. Kinerja yaitu hasil kerja yang di capai oleh pekerja yang melaksanakan pekerjaannya berdasarkan rasa tanggung jawabnya[2]. Kinerja yaitu hal yang penting dalam organisasi yang ada di instansi untuk menggapai tujuan dan meraih harapan serta memotivasi seseorang untuk menggapai hasil yang diharapkan oleh instansi [3].

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja[4]:

1. Keterampilan dan Kompetensi 2. Rancangan Pekerjaan 3. Kepemimpinan 4. Ilmu 5. Insentif 6. Kepemimpinan 7. Faktor Pribadi dan Lingkungan

Indikator Kinerja Pegawai [5] :

1. Sikap Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Kerjasama 4. Kualitas Pekerjaan 5. Kuantitas 6. Ketepatan Waktu 7. Efektifitas 8. Kemandirian

Penjelasan Variabel Bebas (X)

Budaya Kerja

Budaya Kerja yaitu Kekuatan sosial yang tidak terlihat, bersifat sosial dan menginternalisasi yang dapat memotivasi para pelaku organisasi untuk terlibat dalam aktivitas kerja [6]. Budaya Kerja adalah bagian terpenting dari Pengembangan bakat. Sumber Daya Manusia dalam organisasi diharapkan berkinerja baik dalam menerapkan budaya kerja yang di harapkan. [7]

Sasaran Budaya Kerja [8]:

1. Kepentingan Karyawan 2. Kepentingan Perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja [9]:

1. Pengaruh Kepemimpinan 2. Pilihan Karyawan 3. Budaya Organisasi 4. Budaya luar 5. Organisasi karyawan 6. Kejelasan visi perusahaan 7. Pemimpin Teladan 8. Proses Pembelajaran 9. Motivasi

Indikator Budaya Kerja[10]

1. Kepemimpinan 2. Penampilan 3. Kesadaran akan waktu 4. Komunikasi 5. Apresiasi

Fasilitas Kerja

Fasilitas hal yang sangat penting untuk mendorong kelancaran pelaksanaan tugas para pekerja [11].

Jenis-Jenis fasilitas Kerja [12]

1. Mesin 2. Infrastruktur 3. Peralatan Kantor 4. Peralatan investasi 5. Tanah 6. Bangunan 7. Transportasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja [13]:

1. Sifat dan tujuan organisasi

2. Lahan dan ruang yang dibutuhkan atau ketersediaan lahan
3. Fleksibilitas
4. Faktor estetis
5. Masyarakat dan sekitarnya
6. Biaya konstruksi dan

operasional

Indikator Fasilitas Kerja [14]

1. Bangunan
2. Tempat Kerja
3. Alat
4. Akses Internet
5. Peralatan Kerja
6. Fasilitas di Luar
7. Fasilitas Kesejahteraan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan hal-hal kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diperoleh dalam bekerja, factor fisik dan psikologis [15]. Kepuasan Kerja yaitu sikap emosional seseorang terhadap bentuk kepuasan karyawan di tempat kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih aktif, bekerja lebih keras akan memperoleh kinerja yang tinggi. Ketidakpuasan karyawan terhadap perstasi kerja, memburuk dan

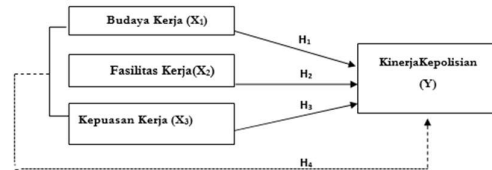
karyawan kurang antusias tentang pekerjaan mereka.[16].

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja [17]:

1. Kepuasan terhadap kemajuan
2. Keamanan Kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan Managemen
5. Pengawasan

Indikator Lingkungan Kerja Fisik [18]

1. Bekerja sendiri
2. Gaji / Upah
3. Promosi
4. Supervisor
5. Rekan Kerja
6. Kewajaran



Gamabr.1 Kerangka konseptual

Metode

Regresi Linier berganda menggunakan model persamaan yaitu :

Keterangan :

- Y = Kinerja kepolisian
- A = Konstanta
- x1 = Budaya Kerja
- x2 = Fasilitas kerja
- x3 = Kepuasan Kerja
- e = Tingkat Kesalahan

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 3 Hasil Uji-t

Coefficients^a

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.965	3.124		.309	.760
	Budaya Kerja	.495	.090	.722	5.523	<.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Kepolisian

Ha ditolak karena Budaya Kerja memiliki nilai t hitung (-5,523) > t tabel (1,705) dan nilai sig 0,00 berpengaruh reliabel terhadap kinerja kepolisian.

Hasil Uji t (Parsial) Budaya Kerja (X₁)

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Hasil Uji(Parsial) Fasilitas Kerja (X_2)

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.848	2.063		2.834	.008
	Fasilitas Kerja	.570	.095	.751	6.025	<,001

a. Dependent Variabel : Kinerja Kepolisian

Ha ditolak karena Fasilitas Kerja memiliki nilai t hitung (-6,025) > t- tabel (1,705) kemudian nilai sig 0,001 < 0,05 dan nilai sig 0,001 < 0,005 berpengaruh reliabel terhadap kinerja kepolisian

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)

Hasil Uji t (Parsial) Kepuasan Kerja (X_3)

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.39	2.334		2.311	.028
	Kepuasan Kerja	.409	.074	.721	5.513	<,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Kepolisian

b.

Ha ditolak karena Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung (5,513) > t-tabel (1,705) kemudian nilai sig 0,001 < 0,05 dan nilai sig 0,001 < 0,005 berpengaruh reliabel terhadap kinerja kepolisian

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum Of Square	DF	Mean Square	F	Sig
1	Regression	155.433	3	51.811	16.576	<,001 ^b
	Residual	81.267	26	3.126		
	Total	236.700	29			

a. Dependent Variabel: Kinerja Kepolisian

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Fasilitas Kerja

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)
Hasil uji ANOVA dengan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,810 ^a	0,657	0,617	1.76795

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja,

Budaya Kerja, Fasilitas Kerja

menggunakan analisis F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung (16,576) > F tabel (2,96) artinya variable Budaya Kerja dan fasilitas Kerja serta Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hambaran Perak.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja (X₁) terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hambaran Perak

Hasil Uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja kepolisian pada unit Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT), hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) 0,495 dan nilai signifikan berjumlah 0,001

Pengaruh Fasilitas Kerja (X₂) terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hambaran Perak

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,570 dan nilai signifikan berjumlah 0,001

Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hambaran Perak

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kepolisian pada bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hambaran Perak. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,409 dan nilai signifikan berjumlah 0,001.

Simpulan

Hasil Uji Parsial Budaya Kerja (X₁) memiliki nilai β sebanyak 0,495 dan nilai t hitung sebanyak 5,523 serta nilai signifikan sebanyak 0,001. Hasil Uji Parsial Fasilitas Kerja (X₂) memiliki nilai β sebanyak 0,570 dan nilai t hitung sebanyak 6,025 dan nilai signifikan sebanyak 0,001

Hasil Uji Parsial Kepuasan Kerja (X₃) memiliki nilai β sebanyak 0,409 dan nilai t hitung sebanyak 5,513 serta nilai signifikan sebanyak 0,00. Nilai F hitung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hambaran Perak sebanyak 16,576 nilai signifikan dari 0,001

Daftar Pustaka

Pratiwi (2019:122) *Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan pada Rs Citra Medika Depok*, Jurnal Akrab Juara Vol.2 No.2 3 Edisi Agustus 2021: Jawa Barat, Universitas Bina Sarana Informatika

Nawawi (2015:65). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kemampuan Karyawan Department Store PT Matahari di Binjai*, Pancabudi Universitas

Triana (2015:134). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen terhadap kinerja karyawan PT Kingkata Kharisma*

Sastradipoera (2016:46). *Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kemampuan Karyawan di PT Matahari Department Stor Binjai, Universitas Pancabudi*

Sulaksono (2019:29), *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*