

Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Kepolisian : Studi Empiris Pada Polres Kota Solok

Nurhayati¹, Ida Nirwana², Frasca Ananda Putra^{3*}

^{1,2,*3}Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

nurhayati383@gmail.com¹

idanirwana@ummy.ac.id²

frascaananda853@gmail.com^{3*}

*Corresponding Author

Diterima : 24 Oktober 2026; Direvisi : 22 Nopember 2026; Diterbitkan : 1 Desember 2026;

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada anggota Polres Kota Solok. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 202 orang dengan jumlah sampel sebanyak 67 responden. Dari 67 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 40 kuesioner dapat dikumpulkan dan seluruhnya dapat diolah, sehingga penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai sampel aktual. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota dengan nilai t hitung sebesar 1,058 dan signifikansi $0,297 > 0,05$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota dengan nilai t hitung sebesar 3,661 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota dengan nilai F hitung sebesar 24,214 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,543 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Kompetensi mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Anggota sebesar 54,3%, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi adalah faktor yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Oleh karena itu, meningkatkan kompetensi dapat menjadi salah satu komponen penting dalam membantu meningkatkan kinerja anggota Polres Kota Solok.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kompetensi; Kinerja Anggota

The Influence of Workload and Competence on Improving Police Officer Performance: An Empirical Study at the Solok City Police Department

Abstract

This study aims to determine the effect of Workload and Competence on the Performance of Solok City Police Department members, both partially and simultaneously. This is a quantitative study that collected data through questionnaires distributed directly to members of the Solok City Police Department. The population for this study consisted of 202 individuals, with a sample size of 67 respondents. Of the 67 questionnaires distributed, 40 were collected and all were valid for analysis; thus, this study used 40 respondents as the actual sample. Data analysis techniques included validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination, all conducted using SPSS. The results of the study indicate that Workload does not have a significant effect on Member Performance, with a calculated t-value of 1.058 and a p-value of $0.297 > 0.05$. Competence has a positive and significant effect on Member Performance, with a calculated t-value of 3.661 and a significance level of $0.001 < 0.05$. Simultaneously, Workload and Competence have a significant effect on Member Performance, with a calculated F-value of 24.214 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination of 0.543 indicates that the Workload and Competence variables account for 54.3% of the

variation in Member Performance, while the remaining 45.7% is influenced by other variables not examined in this study. The results of this study show that competence is a factor proven to have a positive and significant effect on member performance. Therefore, improving competence can be an important component in helping to enhance the performance of members of the Solok City Police.

Keywords: Workload, Competence, Personnel Performance

PENDAHULUAN

Kinerja anggota kepolisian merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi kepolisian dalam memberikan perlindungan, pelayanan, dan menjaga keamanan masyarakat. Kinerja anggota tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga mencerminkan kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam organisasi kepolisian, kinerja anggota menjadi semakin penting karena tugas yang dilaksanakan berhubungan langsung dengan kepentingan masyarakat dan menuntut profesionalisme, proporsionalitas, serta sikap humanis.

Kinerja anggota pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam periode tertentu. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tetapi juga mencakup tuntutan fisik, mental, kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan (Purwana & Rahayu, 2022). Beban kerja yang proporsional dapat membantu anggota bekerja secara efektif, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan, tekanan, dan penurunan efektivitas kerja. Dalam konteks anggota kepolisian, beban kerja dapat muncul karena pelaksanaan tugas pokok, kegiatan pengamanan, pengawalan, pelayanan masyarakat, kegiatan operasional, serta pekerjaan administratif yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.

Kondisi tersebut juga ditemukan berdasarkan hasil pengamatan pada anggota Polres Kota Solok. Jumlah personel yang tersedia masih terbatas dibandingkan dengan kebutuhan organisasi sehingga sebagian anggota harus menangani tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, bahkan merangkap beberapa pekerjaan sekaligus. Selain melaksanakan tugas pokok sebagai aparat penegak hukum, anggota juga menghadapi berbagai tugas tambahan berupa pengamanan, pengawalan, pelayanan masyarakat, pelaksanaan program institusi, serta pekerjaan administrasi. Beban kerja anggota tidak hanya ditentukan oleh jumlah tugas, tetapi juga oleh tuntutan waktu, kondisi pekerjaan, dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Apabila tidak dikelola dengan baik, beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas.

Selain beban kerja, kompetensi merupakan faktor penting yang berkaitan dengan kinerja anggota. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik pribadi yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif (Almawati, 2022). Kompetensi menjadi dasar bagi anggota dalam memahami tugas, menggunakan keterampilan yang dimiliki, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Semakin sesuai kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan, semakin besar kemampuan anggota untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan berkualitas.

Berdasarkan hasil pengamatan pada anggota Polres Kota Solok, masih terdapat anggota yang memerlukan peningkatan kompetensi, terutama dalam penguasaan teknologi pendukung pekerjaan, penyelesaian administrasi, serta kemampuan teknis dan profesional sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan kepolisian terus berkembang sehingga anggota perlu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Kompetensi yang memadai dapat membantu anggota memahami pekerjaan dengan lebih baik, mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Secara konseptual, ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki keterkaitan. Beban kerja menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan anggota, kompetensi menggambarkan kemampuan yang dimiliki anggota untuk menghadapi tuntutan tersebut, sedangkan kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan anggota menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai target, memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, menunjukkan loyalitas, mampu bekerja sama, beradaptasi terhadap perubahan, memiliki inisiatif, bekerja secara mandiri, serta mampu menghasilkan cara kerja yang efektif. Dengan demikian, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan anggota menjadi salah satu kondisi yang penting dalam pencapaian kinerja.

Telaah terhadap penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, kompetensi, dan kinerja telah banyak dikaji pada berbagai organisasi. Penelitian Firmansyah dan Nugrohoseno (2022) menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas Surabaya. Penelitian Ditha Yulia Azzahra et al. (2023) juga menunjukkan adanya pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Ciamis. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa beban kerja dan kompetensi secara teoritis maupun empiris memiliki keterkaitan dengan pencapaian kinerja, tetapi penelitian terdahulu sebagian besar dilakukan pada organisasi pemerintahan maupun perusahaan dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan organisasi kepolisian.

Berdasarkan kondisi tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kota Solok, apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kota Solok, serta apakah beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kota Solok.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kota Solok, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kota Solok, serta beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kota Solok. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja anggota, menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Polres Kota Solok.

Penelitian ini memiliki urgensi karena hasil penelitian tidak hanya dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan gambaran empiris mengenai kondisi kinerja anggota dalam kaitannya dengan beban kerja dan kompetensi. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Polres Kota Solok dalam melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional serta meningkatkan

kompetensi anggota melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan tugas. Pada akhirnya, pengelolaan beban kerja yang baik dan peningkatan kompetensi diharapkan dapat mendukung terciptanya kinerja anggota yang lebih efektif dalam menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat diperoleh melalui prosedur statistik atau cara lain yang berkaitan dengan pengukuran (Sugiyono, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok. Objek penelitian adalah anggota yang bekerja di Polres Solok Kota yang berlokasi di Jalan Ks. Tubun No. 2, Kampung Jawa, Kecamatan Tanjung Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polres Kota Solok yang berjumlah 202 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 67 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian disebutkan sebagai purposive sampling. Dari 67 kuesioner yang disebar secara langsung kepada anggota, sebanyak 40 kuesioner berhasil dikembalikan dan seluruhnya dapat diolah, sedangkan 27 kuesioner tidak kembali. Dengan demikian, data yang digunakan dalam analisis penelitian ini berasal dari 40 responden.

Tabel 1. Distributor Kuesioner Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	67 buah	100%
2.	Jumlah kuesioner tak kembali	27 buah	40,30%
3.	Jumlah kuesioner yang kembali	40 buah	59,70%
4.	Jumlah kuesioner yang cacat	0	0%
5.	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	40 buah	100%

Sumber: Data hasil olahan penelitian, 2026.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh secara langsung dari responden. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada anggota Polres Kota Solok. Kuesioner terdiri atas pernyataan yang berkaitan dengan Beban Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Anggota. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Masing-masing variabel terdiri atas 10 butir pernyataan sehingga keseluruhan instrumen berjumlah 30 butir pernyataan.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan program SPSS. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Selanjutnya, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota, baik secara parsial maupun simultan.

Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai Kinerja Anggota, X_1 sebagai Beban Kerja, X_2 sebagai Kompetensi, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai error. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian diperoleh dari 40 responden anggota Polres Kota Solok yang mengembalikan kuesioner dan seluruhnya dapat diolah. Dari 67 kuesioner yang disebarkan, sebanyak 40 kuesioner kembali dengan tingkat pengembalian sebesar 59,70%, sedangkan 27 kuesioner atau 40,30% tidak kembali karena sebagian anggota tidak berada di kantor atau sedang melaksanakan dinas di lapangan. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 37 orang atau 92,5%, sedangkan perempuan sebanyak 3 orang atau 7,5%. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA merupakan kelompok terbanyak, yaitu 23 orang atau 57,5%

Instrumen penelitian terdiri atas 30 pernyataan yang terbagi ke dalam tiga variabel, yaitu 10 pernyataan untuk Beban Kerja, 10 pernyataan untuk Kompetensi, dan 10 pernyataan untuk Kinerja Anggota. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel sebesar 0,312. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Pada variabel Kinerja Anggota, misalnya, nilai *r* hitung berada antara 0,493 sampai 0,665 dan seluruhnya lebih besar daripada 0,312.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrument

Variabel	Jumlah item	Rentang <i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Beban Kerja	10	0,332-0,574	0,312	Valid
Kompetensi	10	0,375-0,681	0,312	Valid
Kinerja Anggota	10	0,493-0,665	0,312	Valid

Sumber: Olah Data Spss Ver.25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memenuhi kriteria. Nilai Cronbach's Alpha variabel Beban Kerja sebesar 0,621, Kompetensi sebesar 0,653, dan Kinerja Anggota sebesar 0,742. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi $Y = 4,107 + 0,197X_1 + 0,711X_2 + e$. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,197 menunjukkan hubungan positif terhadap Kinerja Anggota, sedangkan koefisien Kompetensi sebesar 0,711 menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki arah hubungan positif yang lebih besar terhadap Kinerja Anggota. Hasil pengujian koefisien regresi dan hipotesis disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	4,107	0,660	0,513	Tidak signifikan
Beban Kerja	0,197	1,058	0,297	Tidak signifikan
Kompetensi	0,711	3,661	0,001	Positif dan signifikan

Sumber: Olah Data Spss Ver.25

Berdasarkan Tabel 3, Beban Kerja memperoleh nilai *t* hitung sebesar 1,058 dengan nilai signifikansi 0,297. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan Beban Kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Anggota dalam penelitian ini. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota tidak terbukti.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,214 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Beban Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota.

Tabel 4. Hasil uji simultan dan koefisien determinasi

F hitung	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
24,214	0,000	0,753	0,567	0,543

Sumber: Olah Data Spss Ver.25

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,543 menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Anggota sebesar 54,3%. Sementara itu, sebesar 45,7% Kinerja Anggota dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keberadaan Beban Kerja bersama Kompetensi tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Anggota ketika kedua variabel dianalisis secara simultan.

Pembahasan

Hasil tersebut berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja. Purwana dan Rahayu (2022), misalnya, menemukan bahwa Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh responden. Dalam konteks anggota Polres Kota Solok, Beban Kerja secara parsial belum terbukti sebagai faktor yang secara signifikan menentukan Kinerja Anggota.

Kompetensi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,661 dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel sebesar 2,026. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok. Artinya, semakin baik Kompetensi yang dimiliki anggota, semakin baik pula Kinerja Anggota yang dihasilkan. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota diterima.

Temuan tersebut menunjukkan pentingnya pengetahuan, keterampilan, konsep diri, sifat, dan motif dalam mendukung pelaksanaan tugas anggota. Kompetensi yang baik memungkinkan anggota menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Firmansyah dan Nugrohoseno (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian Azzahra et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai serta penelitian Alkhilyatul (2024) yang menemukan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok, sedangkan Beban Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan Kinerja Anggota perlu memperhatikan

kombinasi berbagai faktor, khususnya penguatan Kompetensi anggota, karena masih terdapat 45,7% variasi Kinerja Anggota yang dijelaskan oleh faktor lain di luar Beban Kerja dan Kompetensi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Anggota dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan Kompetensi menjadi salah satu faktor yang terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara bersama-sama, Beban Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,543 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 54,3% variasi Kinerja Anggota, sedangkan 45,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,058 dengan nilai signifikansi sebesar 0,297 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, perubahan tingkat Beban Kerja belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Anggota dalam penelitian ini. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok. Hasil tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,661 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi yang dimiliki anggota, semakin baik pula Kinerja Anggota yang dihasilkan. Beban Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Polres Kota Solok. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 24,214 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan Kinerja Anggota. Hasil Beban Kerja menunjukkan bahwa belum ada bukti pengaruh yang signifikan untuk arah hubungan yang terestimasi positif. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik dan kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan kepolisian harus dipertimbangkan ketika memahami bagaimana beban kerja dan kinerja berkorelasi. Faktor yang signifikan dalam model adalah kompetensi. Oleh karena itu, pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, penguasaan teknologi pendukung pekerjaan, dan kemampuan profesional yang sesuai dengan bidang tugas dapat menjadi komponen pengembangan kinerja anggota. Beban Kerja dan Kompetensi berkontribusi pada penjelasan kinerja anggota, sehingga pengelolaan kinerja harus mempertimbangkan kebutuhan pekerjaan dan kemampuan anggota untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti, mengingat masih terdapat 45,7% variasi Kinerja Anggota yang dijelaskan oleh faktor di luar Beban Kerja dan Kompetensi. Penelitian berikutnya juga dapat dilakukan pada objek dan karakteristik responden yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih luas dan memperkaya temuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Yeni, Shinta Ramadanis, & Indrawati, N. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99-109. <https://doi.org/10.55606/Optimal.V3i1.941>
- Alfauza. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor*

Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Kepulauan.

- Alkhilyatul, R. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Demak*. 2, 306–312.
- Almawati. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt Bbt Tanjungpinang*.
- Aresti, D. (2026). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau*. 1(1), 305–318.
- Artha, Herry, & Zahera. (2026). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. 7(1), 69–81.
- Dhika. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Guna Dodos Pelalawan*. 6.
- Ditha Yulia Azzahra, Arga Sutrisna, & Kusuma Agdhi Rahwana. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Ciamis*. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 68–86. <https://doi.org/10.61132/Nuansa.V1i3.223>
- Febri. (2022). *Kinerja Pegawai Pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Diy*.
- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Madusari Mas Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2017), 893–901. <https://doi.org/10.26740/Jim.V10n3.P893-901>
- Ida, N., & Rasidah. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Perkembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) (Studi Kasus Pelaku Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Koto Baru)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 8(2), 84–93. <https://doi.org/10.35870/Jemensri.V8i2.3040>
- M. Rubiyanto. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Persada Lampung Raya. Lampung Selatan*. 6.
- Nirwana, I., & Afni Yeni. (2023). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Aic Jaya Kota Sawahlunto*. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 176–184. <https://doi.org/10.55606/Jekombis.V2i1.990>
- Nirwana, I., & Rasidah Nasrah. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Penggunaan Teknologi Terhadap Peningkatan Profesionalisme Guru (Studi Kasus Smk Budi Mulia Kotobaru)*. *Journal Of Management And Creative Business*, 1(1), 149–161. <https://doi.org/10.30640/Jmcbus.V1i1.533>
- Nurhayati, N., & Yeni, A. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok*. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 112–120. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=9l4rf9eaaaj&Cstart=800&Pagesize=100&Citation_For_View=9l4rf9eaaaj:Hklm7qhwxwruc
- Purwana, K., & Rahayu, G. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta)*. *Jurnal Bisnis*, 10(1), 19–30. <https://doi.org/10.62739/Jb.V10i1.18>
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung*. *Values*, 2(3), 683–693.
- Roy, M., & Wyati. (2026). *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pengadilan Agama Semarang) 1*Mohammad*. 8(1), 142–159.
- Shintya Pireni, & Saumira Mirnayanti. (2025). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Section Manpower & System Development Pt Putra Perkasa Abadi Kab. Tabalong*. *Japb*, 8(1), 823–838. <https://doi.org/10.35722/Japb.V8i1.1217>
- Sriyanti, E., Yeni, A., & Tamela, L. (2025). *Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Solok Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok , Indonesia Suatu Organisasi . Sebagai Aset Yang Berharga , Manusia Memiliki Peran Dalam*

- Merancang , Organisasi , (Siagian. 11.*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian*.
- Sugiyono1. (2022). *Metode Penelitian*. 23–32.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/Paradoks.V6i3.637>
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal*, 2(1), 76–88.