

Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh

Asyraf Maula^{*1}, Saiful Amri², Radhiana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

asyrafmaula@gmail.com

saiful.amri@serambimekkah.ac.id

radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. Populasi pada penelitian ini berjumlah 51 orang personel dimana teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga diperoleh sampel sebanyak 51 orang personel. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja personel, yang dibuktikan dengan hasil penelitian dari nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase 62,6% dan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel ini, seperti komitmen kerja, rekan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,792 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,2%, artinya kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,278 > 3,183$), artinya kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. Sedangkan secara parsial kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,208, 3,740$ dan $2,362 > 2,008$).

Kata Kunci: *Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kompetensi; Kinerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mengemban misinya sangat ditentukan oleh peningkatan kualitas mutu hasil kerja personel dalam suatu organisasi, seperti kecakapan yang dimiliki personel, fasilitas kerja, koordinasi kerja yang sistematis serta kemampuan personel dalam menyesuaikan dengan berbagai perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan. Perannya didalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan dengan menggunakan sistem teknologi canggih, tetapi juga dengan pendekatan perilaku dan sikap mental seorang karyawan, dimana ini juga sangat menentukan dan mendukung didalam mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien sangatlah memerlukan komitmen dan kompetensi dimana para personel sangat memainkan peranan penting di sini sehingga dapat meningkatkan kinerja. Untuk mengelola manusia secara efektif, perlu

memahami faktor faktor yang mempengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Organisasi yang sukses dalam suatu kegiatan bisnis membutuhkan personel yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Rendahnya kualitas hasil kerja personel bukan diakibatkan oleh rendahnya input yang dimiliki oleh organisasi, akan tetapi diakibatkan proses personel dalam menyesuaikan dengan berbagai perubahan yang tidak maksimal dan rendahnya kualitas komitmen dan kompetensi personel itu sendiri. Proses yang tidak sempurna mengakibatkan kualitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal. Proses yang terjadi dalam organisasi terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi tersebut, bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan dengan efisien, tanggung jawab dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan, komunikasi yang dilakukan dengan sesama rekan kerja, kemampuan dalam memberi motivasi sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mampu mengelola berbagai permasalahan yang muncul. dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan. Menurut Samsudin (2011: 53) kinerja dianggap sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa beberapa problem utama dari rendahnya kinerja personel diantaranya kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi yang perlu ditingkatkan lagi, dimana kepuasan kerja merupakan indikator yang penting terkait bagaimana para personel dimana mereka merasakan pekerjaan mereka dan memberi dampak terhadap perilaku kerja lainnya. Kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 44) pada dasarnya adalah seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan penilaian afektif umum karyawan terkait pekerjaan. Hal itupun bukan tanpa sebab, selama ini Sumber Daya Manusia (SDM) belum digunakan secara optimal oleh organisasi. Tidaklah heran jika ditemui para personel yang mencari tambahan penghasilan di luar tugas pokoknya sebagai personel pada perusahaan tersebut, sehingga tidak ada waktu untuk meningkatkan kompetensi dan mengembangkan kreativitas ditempat mereka bekerja saat ini. Bahkan ada sebagian personel yang mencari kerja sampingan untuk menambah pendapatan keluarga sehingga berpengaruh terhadap tingkat absensinya. Dunia kerja yang terus berubah sesuai tuntutan kerja yang semakin tinggi menjadi tantangan terbesar yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana mempertahankan para personel yang kompeten, serta kepuasan kerja juga sangat diperlukan untuk menghasilkan perilaku personel yang fungsional di suatu organisasi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo *et al.* (2019) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Instrumen selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja personel adalah beban kerja, dimana beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan oleh atasan pada seseorang karyawan. Kondisi beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, dimana karyawan bekerja tidak merasakan sesuatu yang membebani. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Fungsi dan tujuannya dalam organisasi selain sebagai unsur atau elemen penggerak organisasi juga sebagai pelaku yang diberi tugas-tugas tertentu sesuai dengan posisi dan peranannya dalam suatu organisasi,

baik itu organisasi profit maupun organisasi non profit, hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramesthi *et al.* (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja Personel pada Satuan Shabara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh selain dari faktor kepuasan dan beban kerja yang dimiliki oleh personel, ada faktor lain yang juga turut berpengaruh dalam peningkatan kinerja personel yaitu adanya kompetensi personel. Hasil pengamatan peneliti kompetensi personel terhadap organisasi relatif berbeda satu sama lain di satu sisi ada personel dengan kompetensi relatif tinggi terhadap organisasi ada juga sebaliknya. Mereka yang termasuk dalam kelompok ini umumnya personel dengan pengalaman dan masa kerja yang relatif lama mereka sudah merasa lebih nyaman dan senang dalam bekerja pada organisasi ini dan tidak terpikir untuk pindah ke unit lain, sebaliknya bahwa diantara personel dengan pengalaman yang relatif rendah, mereka yang termasuk dalam kelompok ini tidak hanya memiliki rasa keterikatan yang rendah terhadap unit kerja yang ditugaskan saat ini, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan Mayasari (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel pada Satuan Shabara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. Serta tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja Personel pada Satuan Shabara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah para personel Kantor Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, Menurut Sulyanto (2016:89) metode sensus merupakan penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi, di mana dalam penelitian ini jumlah populasi 51 orang personel. Menurut Sugiyono (2012: 82) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, maka jumlah responden sebanyak 51 orang personel tersebut dapat dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Efendi (2012) definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi dan variabel terikat kinerja pegawai, untuk lebih jelas tentang operasional variabel sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis data. Model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi (dependen) terhadap kinerja personel (independen) adalah model regresi linier berganda.

Model analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dan bermanfaat untuk mengetahui dan menggunakan nilai-nilai variabel dependen dan independen untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sugiyono 2012: 79). Adapun formulasi regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja
α	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien Regresi kepuasan kerja
β_2	=	Koefisien Regresi beban kerja
β_3	=	Koefisien Regresi kompetensi
X_1	=	Kepuasan Kerja
X_2	=	Beban Kerja
X_3	=	Kompetensi
ε	=	Kesalahan pengganggu (<i>error</i>)

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel terikat (Y), dengan kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikan 5% adalah:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima
 2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak
- H_{01} : Kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.
- H_{a1} : Kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

Uji t (Parsial)

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_{a2} , H_{a3} diterima dan H_{02} , H_{03} ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_{a2} , H_{a3} ditolak dan H_{02} , H_{03} diterima pada tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

H_{02} : Kepuasan kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

- Ha₂: Kepuasan kerja (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.
- Ho₃: Beban kerja (X₂) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.
- Ha₃: Beban kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.
- Ho₄: Kompetensi (X₃) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.
- Ha₄: Kompetensi (X₃) secara parsial berpengaruh kinerja Personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerja di organisasi dan bertanggung jawab atas bawahan di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.431	2.914		1.864	.069		
	Kepuasan Kerja	.460	.144	.335	3.208	.002	.730	1.370
	Beban Kerja	.480	.128	.405	3.740	.000	.678	1.474
	Kompetensi	.327	.138	.246	2.362	.022	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,431 + 0,460 X_1 + 0,480 X_2 + 0,327 X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut, dimana dalam penelitian ini diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 5,431 artinya jika kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi dianggap konstan, maka besarnya nilai tetap pada kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh adalah sebesar 5,431 pada satuan skala likert.

Koefisien regresi kepuasan kerja (X₁) sebesar 0,460 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 46,0% pada taraf signifikansi 0,002 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diterapkan pada personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh, maka akan semakin meningkat pula kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

Selanjutnya koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,480 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel beban kerja, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 48,0% pada taraf signifikansi 0,000 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan beban kerja yang diterapkan pada personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh akan semakin meningkat pula kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

Koefisien regresi kompetensi (X_3) sebesar 0,327 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel kompetensi, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 32,7% pada taraf signifikansi 0,022 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kompetensi yang dirasakan oleh personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh akan semakin meningkat pula kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dari variabel bebas yaitu, beban kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu, kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh dapat dijelaskan dalam Tabel berikut ini.

Tabel 2.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.626	.603	1.937

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepuasan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,792 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 79,2%. Artinya kepuasan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

Besarnya kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1) beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu, kinerja personel (Y), ditunjukkan dengan besarnya nilai perolehan koefisien determinasi (R^2) = 0,626. Nilai tersebut bermakna bahwa sebesar 62,6% kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh di pengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 37,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar dari dua variabel seperti komitmen kerja, rekan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan lain-lain

HASIL

Hasil pengujian secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 26,278$, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,183. Hal ini memperlihatkan, bahwa berdasarkan

perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (a). Dengan demikian dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) dapat diterima dan hipotesis nol (H_{o1}) ditolak, yang berarti bahwa kepuasan kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel kepuasan kerja (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,208, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008, pada taraf signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh pada penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan (H_{a2} diterima).
2. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel beban kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,740 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008, pada taraf signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh signifikan (H_{a3} diterima).
3. Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,362, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,008, pada taraf signifikansi sebesar 0,022. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh. (H_{a4} diterima).

Hasil penelitian ini juga diperkuat penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dan N.M.D.A. Mayasari (2020) tentang pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rindorindo *et al.* (2019) tentang pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja, beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.
4. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Pengamanan Objek Vital Polresta Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2011) *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Astianto, Anggita dan Heru Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 3, No. 7.
- Bangun, Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Burhanuddin, Abdullah (2011). *Performance Appraisal*. Rajawali: Jakarta.
- Damaiyanti, E., Nengsih, R., & Ulfia, U. (2022). Pengaruh Efektivitas Pengawasan, Frekuensi Pemeriksaan Dan Tindak Lanjut Temuan Inspektorat Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Pemerintah Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 74-83.
- Ghozali, Imam (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 1*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2013). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jilid I, Binarupa Aksara: Jakarta.
- Gunawan (2010) *Analisis Beban Kerja Perawat dengan Time and Motion Study berdasarkan Kompetensi Perawat*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Handoko, T. . Hani (2012) *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Istikhomah, Diya dan Prijati (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) KCP Teratai Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Volume 10, Nomor 4.
- Malhotra, K. Naresh (2012) *Marketing Research, 5th Edition*, Printice Hall: New York.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Manuaba, A. (2010). Research and Application of Ergonomics in Developing Countries, with Special Reference to Indonesia. *Jurnal Ergonomi Indonesia*. 1(1-6), 23, 4-30.
- Mitrani, A, Daziel, M. And fitt, D. (2010) *Competency Based Human Resource Management: Value-Driven Strategies for Recruitmen, Development and Reward*; Kogan Page Limited: London.
- Mulyasa. Enko (2011) *Standar Kompetensi*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nawawi, Hadari (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat*. Penerbit Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nengsih, Rita, et al. (2022). Pegaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Proceeding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Akuntansi (SNEBA)*, Vol 2, No. 1, Hal 284-293. Universitas Muhammadiyah Riau.
- Nengsih, R. (2021). Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 12(2), 24-32.



- Nursalam (2011) *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian*. (Edisi Kedua). Jakarta: Salemba Medika.
- Palan, R. (2010) *Competency Management*. PPM Indonesia: Jakarta.
- Powell, W.W. (2010) *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. The University of Chicago Press: London.
- Pramesthi, Ridha Andaru Jehan; Anis Siti Hartati dan Istiana Rahatmawati (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 17, No.1.
- Rindorindo, Rocky P.; Sri Murni, dan Irvan Trang (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.4.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012) *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015) *Organizational Behavior, Sixteenth Edition*. Pearson: United State America.
- Roe, Robert A. (2011) Trust Implications for Performance and Effectiveness. *European Journal*. Vol. 12, No. 5.
- Ruky, Achmad S. (2011) *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia. Pustaka utama: Jakarta.
- Samsudin, Sadili (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita Winda (2011) *SPSS vs LISREL*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Simamora, Henry (2011) *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (2012) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe (2010) *Competence at Work*, John. Wiley & Sons, Inc: Canada.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta: Bandung.
- Supardi. (2014) *Kinerja*. Raja Grafindo Persada: Bandung.
- Sutrisno, Edy (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam,. Pranada Media Group: Jakarta.
- Umar, Husen (2012) *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Uno, Hamzah B. & Nina Lamatenggo (2012) *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wibawa, I.G.N.A. dan N.M.D.A. Mayasari (2020) Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2.
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Winardi, J. (2011) *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Kencana: Jakarta.

