

## Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Polresta Mamuju

Riefky DJ Al Idrus<sup>1</sup>, Achmad Gani<sup>2</sup>, Roslina Alam<sup>3</sup>  
[riefkyalidrus@gmail.com](mailto:riefkyalidrus@gmail.com)<sup>1</sup>, [achmad.gani@umi.ac.id](mailto:achmad.gani@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [roslina.alam@umi.ac.id](mailto:roslina.alam@umi.ac.id)<sup>3</sup>  
Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia<sup>123</sup>

### ABSTRAK

Sangat pentingnya kontribusi SDM sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan organisasi amat disadari oleh para pimpinan puncak organisasi Aparatur penyelenggara keamanan negara mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan dan mendukung pelaksanaan tugas umum pemerintah serta membangun tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil POLRESTA Mamuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan mencari hubungan (pengaruh) sebab dan akibat variabel independen terhadap dependen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah personil yang ada di Polresta Mamuju sebanyak 36 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi ( $X_1$ ) dengan  $t_{hitung} 2.193 > t_{tabel} 2.036$  dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $sig = 0,036 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan, kompetensi ( $X_2$ ) dengan  $t_{hitung} 2.356 > t_{tabel} 2,036$  dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $sig = 0,025 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan. beban kerja ( $X_3$ ) dengan  $t_{hitung} 3.872 > t_{tabel} 2,036$  dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $sig = 0,001 < 0,05$ ), maka dapat dikatakan beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Hasil  $F_{hitung}$  sebesar  $89.283 > F_{tabel}$  yaitu 2,90 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05.

**Kata Kunci: Komunikasi, Kompetensi, Beban Kerja dan kinerja**

### ABSTRACT

The importance of the contribution of human resources as one of the supporting factors for organizational success is very much recognized by the top leaders of the organization. The state security apparatus has a very determining role in the success and support of the implementation of the government's general duties as well as developing service tasks for the community. This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of communication, competency and workload on the performance of Mamuju POLRESTA personnel. This research uses a qualitative and quantitative approach by looking for the relationship (influence) of cause and effect of the independent variable on the dependent. The population and sample in this study were 36 personnel at the Mamuju Police. The results of this research show that communication ( $X_1$ ) with  $t_{count} 2,193 > t_{table} 2,036$  and a significance level smaller than 0.05 ( $sig = 0.036 < 0.05$ ), it can be said that communication ( $X_1$ ) has a positive and significant effect, competence ( $X_2$ ) with  $t_{count} 2,356 > t_{table} 2.036$  and a significance level smaller than 0.05 ( $sig = 0.025 < 0.05$ ), it can be said that competence ( $X_2$ ) has a positive and significant effect. workload ( $X_3$ ) with  $t_{count} 3,872 > t_{table} 2.036$  and a significant level smaller than 0.05 ( $sig = 0.001 < 0.05$ ), it can be said that workload ( $X_3$ ) has a positive and significant effect. The calculated  $F_{result}$  is  $89,283 > F_{table}$ , which is 2.90 with a probability value of 0.000, which means that it is below a significant value of 0.05.

**Keywords: Communication, Competence, Workload and Performance**

## LATAR BELAKANG

Aparatur penyelenggara keamanan negara mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan dan mendukung pelaksanaan tugas umum pemerintah serta membangun tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut dapat dicapai dengan mewujudkan tujuan dan sasaran pembangunan aparatur negara yang berfungsi melayani secara profesionalisme, berdaya guna, produktif, transparan serta mampu melaksanakan maupun mewujudkan keamanan dalam negeri melalui pemerintahan yang baik (*good governance*).

Sebagai sebuah organisasi, Polri juga ingin didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi. Hal ini sangat mendukung sifat tugas Polri yang selalu bersentuhan dengan hampir semua sisi kehidupan individu, kelompok dan masyarakat khususnya ketika menangani berbagai konflik vertikal maupun horizontal, menjadikan Polri sebagai badan publik yang hampir tidak pernah luput dari sorotan, keluhan dan kadang pujian, sehingga memposisikan Polri menjadi sumber informasi utama bagi insan media massa yang lebih memprioritaskan berita sensasional ketimbang yang substansial. Munculnya berita media massa yang tidak faktual, tidak akurat/obyektif, tidak lengkap dan tidak berimbang secara lebih cepat dan pada saat dikuasainya informasi tentang berita itu oleh pengelola dan atau penyampai informasi yang berkompeten di internal Polri, yang dikutip dari sumber sumber tidak berkompeten dari pihak di luar maupun internal Polri, dapat menimbulkan bias terhadap substansi kasus yang dijadikan obyek pemberitaan.

Tugas pokok dan fungsi aparatur keamanan dalam dalam negeri semakin menjadi sorotan masyarakat karena mendapatkan pelayanan yang baik adalah hak masyarakat. Aparatur negara dalam hal ini personel haruslah merupakan sumber daya manusia yang handal, yang mampu menyelenggarakan pelayanan yang prima, dengan prinsip pelayanan yang sederhana, cepat, tepat, tertib, murah, transparan dan tidak diskriminatif. Sumber daya manusia yang juga mampu mengikuti kemajuan teknologi

yang sangat cepat, yang mengharuskan instansi mengikuti perkembangan teknologi. Sebuah instansi membutuhkan suatu sistem informasi yang mendukung kebutuhan instansi pemerintah dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja maupun dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kemajuan teknologi informasi juga merupakan solusi dalam memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dalam partisipasi masyarakat.

Polresta Mamuju adalah kepolisian tingkat resort di Kota Mamuju, Sulawesi Barat, Indonesia. Kinerja personil Polresta Mamuju dipengaruhi oleh kompetensi yang mereka terima. Pendidikan dan pelatihan yang baik akan membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Kompetensi kerja sebelumnya juga dapat memengaruhi kinerja personil Polresta Mamuju. Personil yang telah memiliki pengalaman luas dalam penanganan kasus-kasus kriminal atau kegiatan operasional kepolisian lainnya cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik dalam menghadapi situasi yang kompleks.

Komunikasi dalam menjalankan tugasnya sangat penting. Semakin tinggi hubungan komunikasi mereka, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Selanjutnya, beban kerja Polresta Mamuju dalam hal pengawasan, supervisi, dan bimbingan juga berpengaruh terhadap kinerja personil. Manajemen yang baik dapat memberikan arahan yang jelas, mendukung pengembangan karier, serta memberikan motivasi dan penghargaan kepada personil yang berprestasi. Hubungan dengan Masyarakat: Hubungan yang baik antara personil Polresta Mamuju dengan masyarakat juga dapat memengaruhi kinerja mereka. Kerjasama yang erat dan kepercayaan masyarakat terhadap polisi akan memfasilitasi penyelesaian kasus dan memperkuat fungsi pencegahan kriminalitas.

Komunikasi yang efektif dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personil Polresta Mamuju. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, memungkinkan personil Polresta Mamuju untuk memahami

tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Komunikasi yang efektif juga memfasilitasi kolaborasi dan kerja tim yang lebih baik di antara personil Polresta Mamuju. Dengan saling berbagi informasi dan pendapat, personil dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama secara lebih efisien. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat membangun hubungan interpersonal yang lebih baik antara personil Polresta Mamuju. Ketika ada saling pengertian dan kepercayaan antar anggota, kolaborasi dan koordinasi dapat berjalan lebih lancar, sehingga mempengaruhi kinerja keseluruhan tim<sup>1</sup>.

Namun, jika komunikasi tidak efektif, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja personil Polresta Mamuju. Misalnya, kesalahpahaman, kebingungan, atau informasi yang terlewat dapat menghambat efisiensi dan efektivitas tugas yang dilakukan oleh personil. Oleh karena itu, penting bagi Polresta Mamuju untuk memastikan bahwa komunikasi di antara personil dilakukan secara terbuka, jelas, dan terstruktur. Pelatihan komunikasi yang baik dan membangun budaya komunikasi yang positif juga dapat membantu meningkatkan kinerja personil Polresta Mamuju.

Kompetensi terhadap personel juga tidak kalah penting, terlebih lagi di tengah tuntutan terhadap organisasi Polri yang demikian kompleks, yang mengharuskan personel untuk bekerja dengan profesionalisme tinggi. Sebagaimana dinyatakan oleh dimensi kompetensi terdiri dari: (1) Karakter Pribadi, (2) Konsep Diri, (3) Pengetahuan, (4) Keterampilan, dan (5) Motivasi. Dari dimensi tersebut, penulis berpandangan bahwa aspek kompetensi juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan, atau dengan kata lain patut diduga bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kompetensi seorang personel dan berdampak pada kinerja personel Polresta Mamuju.

Beban kerja dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polresta Mamuju. Tingkat beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan stres dan kelelahan pada personil, yang padagilirannya dapat mempengaruhi konsentrasi, motivasi, dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas-tugas polisi. Beban kerja yang

berlebihan juga dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan, kesalahan, dan keputusan yang kurang tepat. Jika personil merasa kewalahan dengan tugas-tugas yang harus mereka tangani, mereka mungkin tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, mengurangi kepercayaan publik terhadap Polresta Mamuju.

Salah satu aspek pribadi yang merupakan kompetensi adalah komunikasi, Dengan komunikasi organisasi dapat memelihara motivasi Pegawai dengan memberikan penjelasan kepada Pegawai tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan Pegawai untuk meningkatkan kinerjanya jika sedang berada di bawah standar. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luasterhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar Pegawai dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Dengan komunikasi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang baik agar tercipta fungsi kerja yang dapat menyelesaikan tugas pekerjaan yang nantinya memberikan hasil kerja yang efektif dan efisien terhadap kinerja personil Polresta Mamuju.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh komunikasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja personil Polresta Mamuju. Pengaruh faktor-faktor ini pada kinerja personil Polresta Mamuju telah menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan kepolisian.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu komunikasi,

kompetensi, beban kerja pada kinerja personil Polresta Mamuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis

regresi linier berganda yang diolah dengan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

**Tabel 1**  
**Analisis Validitas**

Nomor Butir	( $r_{hitung}$ )	r tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,666	0,329	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,744	0,329	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,868	0,329	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,718	0,329	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,921	0,329	Valid
X <sub>2.1</sub>	0,390	0,329	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,535	0,329	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,351	0,329	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,440	0,329	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,721	0,329	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,792	0,329	Valid
X <sub>3.1</sub>	0,861	0,329	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,790	0,329	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,439	0,329	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,550	0,329	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,432	0,329	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,803	0,329	Valid
Y1	0,817	0,329	Valid
Y2	0,826	0,329	Valid
Y3	0,771	0,329	Valid
Y4	0,756	0,329	Valid
Y5	0,670	0,329	Valid
Y6	0,457	0,329	Valid
Y7	0,539	0,329	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan seluruh variabel adalah valid. Hal ini dibuktikan oleh nilai *person correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan

lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,329 dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level lebih kecil dari 0,05

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	28

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat variabel komunikasi ( $X_1$ ) variabel kompetensi ( $X_2$ ), variabel beban kerja ( $X_3$ ) dan variabel

kinerja (Y) nilai *cronbach alpha* sebesar 0,921 termasuk dalam kategori reliabilitas.

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.178	.252	.708	.484	
1	Komunikasi	.110	.050	.133	2.193	.036
	Kompetensi	.376	.160	.355	2.356	.025
	Beban Kerja	.567	.146	.573	3.872	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0.178 + 0,110 (X_1) + 0,376 (X_2) + 0,567 (X_3)$$

Pada tabel diatas pada kolom B pada *constant* (a) adalah 0.178, sedangkan pada Komunikasi ( $X_1$ ) adalah 0,110, Kompetensi ( $X_2$ ) adalah 0,376 dan beban kerja ( $X_3$ ) adalah 0,567. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 0,178 artinya jika komunikasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja (Y) nilainya adalah 0,178.
2. Koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,110 mempunyai arti bahwa apabila komunikasi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan
3. Koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,376 mempunyai arti bahwa apabila kompetensi bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Koefisien regresi beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,567 mempunyai arti

bahwa apabila beban kerja bertambah atau mempunyai peningkatan 1 satuan, maka variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan atau peningkatan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel 3 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. nilai koefisien untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,110 dengan  $t_{hitung}$  0.2193 < dari  $t_{tabel}$  2.036 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,036 < 0,05). Maka dapat dikatakan variabel komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan
2. nilai koefisien untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,376 dengan  $t_{hitung}$  2.356 > dari  $t_{tabel}$  2,036 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,025 < 0,05). Maka dapat dikatakan variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan
3. nilai koefisien untuk variabel beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.567 dengan  $t_{hitung}$  3.872 > dari  $t_{tabel}$  2,036 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,001 < 0,05). Maka dapat dikatakan variabel beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan.

**Tabel 4**  
**Uji Simultan (F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	5.091	3	1.697	89.283	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	.608	32	.019		
	Total	5.699	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Kompetensi<sup>b</sup>

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n - k) = F(3; 36 - 4) (3 : 32) = 2,90$$

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{\text{hitung}}$  ( $F$ -Statistic) sebesar 89.283 lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$  yaitu 2,90 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel

Komunikasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) Polres Kota Mamuju

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.893	.883	.13786

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Komunikasi, Kompetensi<sup>b</sup>

Pada tabel di atas adalah dimana penelitian ini menggunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan atau biasa disebut  $R$  Square ( $R^2$ ). Hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) tersebut adalah 0,893 yang berarti bahwa variabel independen yaitu Komunikasi, Kompetensi dan beban kerja mampu menjelaskan variabel dependennya yaitu kinerja sebesar 0,893 atau 89,3 % sedangkan sisanya sebesar 10,7 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini antara lain : motivasi, gaya kepemimpinan, pengembangan karir dan sebagainya.

## B. Pembahasan

Dalam pembahasan ini dapat menjelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Polres Kota Mamuju

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,110 dengan  $t_{\text{hitung}}$  2.193 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2.036 dan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,036 < 0,05$ ). Maka dapat dikatakan variabel komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini memberikan gambaran Komunikasi sudah sesuai intruksi baik itu atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawaha di dari Polres Kota Mamuju serta interaksi dan instruksi yang jelas kepada setiap anggota Polres Kota Mamuju, apabila

komunikasi dapat tercipta dengan baik di Polres Kota Mamuju maka akan memberikan kenyamanan untuk bekerja dan meningkatkan kinerja.

### 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Polres Kota Mamuju

Nilai koefisien untuk variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,376 dengan  $t_{\text{hitung}}$  2.356 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2,036 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,025 < 0,05$ ). Maka dapat dikatakan variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki individu yang semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja Polres Kota Mamuju. Kompetensi anggota Polres Kota Mamuju yang semakin tinggi juga diukur. semakin bertambahnya pengetahuan, keterampilan serta semakin berkembangnya perangai/sifat dan konsep diri yang semakin baik

### 3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Polres Kota Mamuju

Nilai koefisien untuk variabel beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.567 dengan  $t_{\text{hitung}}$  3.872 > dari  $t_{\text{tabel}}$  2,036 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} = 0,001 < 0,05$ ). Maka dapat dikatakan variabel beban kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa sebaiknya anggota Polres Kota Mamuju dapat terus mengembangkan kemampuan dirinya, agar dapat

menyesuaikan dengan beban kerja yang ditanggungnya dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya

#### **4. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Polres Kota Mamuju**

Dengan adanya komunikasi yang efektif pada sebuah organisasi dan ditunjang dengan kompetensi yang menunjang pekerjaan serta beban kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari unit kerja masing-masing anggota Polres Kota Mamuju, maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja.

Hasil dari pengujian  $F_{hitung}$  ( $F$ - Statistic) sebesar 89.283 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,90 dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti di bawah nilai signifikan 0,05. Berdasarkan data tersebut variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) Polres Kota Mamuju

### **Daftar Pustaka**

- Arfah, A. &. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan*. *Jurnal Mirai Management*.
- Aziz, M. Z. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Klabs Studio Makassar*. *Journal on Education*, 9741–9755.
- Basalamah, S. &. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Bone Arasoe Kabupaten Bone*. *Tata Kelola*, 88–105. .
- Bustan, B. (. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru*. *STIE Nobel Indonesia*.
- Dinsar, A. B. (2023). *Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 82-90.
- Dunan, H. E. (2022). *Peranan Kepemimpinan Transformasional Dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Polisi Kehutanan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 75–84.
- Fauzi, M. I. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan*. *Administratus*, 173–208.
- Haerullah, M. (2018). *Faktor Internal yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Polisi Kehutanan dalam Penanganan Gangguan Kawasan di Taman Nasional Gunung Gede Pangrango*. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan*. *Journal of Natural Resources and Environmental Management*, 347-354.
- Hasbiyadi, H. R. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jenepono*. *Economics and Digital Business Review*, 367–374.
- Haslindah, A. M. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pekerja Dan Kinerja Pekerja Proses Panen Padi Kelompok Tani Kabupaten Pinrang*. *ILTEK: Jurnal Teknologi*, 59–67.
- Irawan, A. B. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar.** *Tata Kelola*, 268–280.
- Ishak, I. R. (2021). **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.** *Tata Kelola*, 168–185.
- Mulisi, A. S. (2019). **Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polsek Kedundung Kabupaten Sampang.** *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 429–443.
- Siahaan, P. H. (2021). **Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.** *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 222–232.
- Suryanto, S. (2021). **Pengaruh Komitmen Kerja dan Komunikasi Antar Individu Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri Sub Dit Fasharkan Ditpolair Korpolaairud Baharkam Polri.** *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 534–546.