

Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Personel DITRESKRIMSUS Polda Lampung

(Analysis of Factors Influencing the Performance of Personnel of the Lampung Regional Police's Special Criminal Investigation Directorate)

Ida Elvidawati¹, RZ Abdul Aziz²

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya¹²³

ida.elvidawati@gmail.com¹, rz-aziz@darmajaya.ac.id²



Sejarah Revisi Artikel :

Received on 29 March 2026

1st Revision on 12 April 2026

Accepted on 15 April 2026

Doi :

<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v4i2.211>

Ciptaan disebarluaskan dibawah :



[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstract:

Objective: The purpose of this study is to analyze several factors that may influence the performance of personnel at the Lampung Regional Police's Criminal Investigation Directorate.

Methodology: This study employed a multiple linear regression approach using SPSS 26.

Research Results: The estimated results indicate that motivation is a variable with a positive and significant influence on personnel performance. The work environment also influences personnel performance, although its significance is at a looser tolerance level of 10%. Workload and competency variables do not significantly influence personnel performance.

Keywords: Personnel Performance, Workload, Motivation, Work Environment, Competence

1. Pendahuluan

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat. Kerangka normatif yang mendasari pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam konteks implementasi mandat kelembagaan tersebut, kinerja personel kepolisian menjadi variabel yang sangat strategis.

Peningkatan tuntutan terhadap profesionalisme, akuntabilitas, dan efektivitas kerja aparat kepolisian mensyaratkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan beban kerja. Dengan demikian, regulasi dimaksud memiliki relevansi konseptual dan empiris terhadap fokus permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini (Junaedi, Ridwan, and Jusdijachlan 2024; Badawi Saluy, Musanti, and Mulyana 2019; Numberi, Nurakhim, and Nengsih 2025).

Globalisasi dan akselerasi perkembangan teknologi, dinamika serta kompleksitas tuntutan kerja mengalami peningkatan yang signifikan di berbagai organisasi, termasuk institusi kepolisian. Kondisi tersebut menuntut peningkatan kinerja aparatur secara berkelanjutan. Salah satu unit strategis dalam struktur Kepolisian Republik Indonesia adalah Satuan Kerja Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung, yang memiliki peran krusial dalam penegakan hukum. Personel pada satuan kerja ini dituntut tidak hanya memiliki kompetensi profesional yang memadai, tetapi juga mampu menunjukkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam merespons beragam tantangan operasional. Namun pencapaian kinerja yang optimal tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi teknis, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai determinan internal dan eksternal yang relevan (Saluy and Musanti 2019).

Berdasarkan temuan observasi pada awal penelitian dan hasil wawancara dengan sejumlah personel, teridentifikasi bahwa tingkat motivasi kerja belum berada pada kondisi yang optimal, khususnya terkait mekanisme pemberian penghargaan atas capaian kinerja serta akses terhadap peluang pengembangan karier. Di samping itu, intensitas beban kerja yang relatif tinggi, seiring dengan meningkatnya jumlah perkara tindak pidana khusus yang harus ditangani, berimplikasi pada timbulnya kelelahan fisik dan peningkatan tekanan psikologis pada personel.

Aspek kompetensi masih menjadi isu strategis, mengingat sebagian personel belum memperoleh pelatihan mutakhir yang selaras dengan perkembangan teknologi digital dan eskalasi kejahatan siber. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara standar kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan dan capaian

empiris di tingkat operasional (Pariesti, Christa, and Meitiana 2022; Milayani, Parwita, and Prastyadewi 2023). Secara umum, kinerja personel menunjukkan tingkat pencapaian yang relatif memadai, namun tetap terdapat area prioritas yang memerlukan penguatan, khususnya pada dimensi produktivitas kerja, efisiensi pemanfaatan waktu, serta kapasitas inovasi dan kolaborasi tim. Dalam kerangka peningkatan kinerja, intervensi pengembangan kapasitas melalui program pelatihan, coaching, dan evaluasi berkelanjutan dipandang sebagai instrumen yang relevan untuk mendorong optimalisasi hasil kerja (Marzuki and Hakim 2024; Muslimah 2016).

Dari perspektif motivasi kerja, sebagian personel memperlihatkan dinamika semangat kerja yang cenderung fluktuatif. Fenomena ini antara lain dipengaruhi oleh keterbatasan mekanisme penghargaan atas prestasi serta belum optimalnya sistem insentif yang diterapkan. Implikasi dari kondisi tersebut adalah berkurangnya dorongan intrinsik untuk mencapai keunggulan kinerja dan menghasilkan inovasi dalam pelaksanaan tugas penyelidikan maupun penyidikan. Perilaku organisasi, motivasi kerja memiliki peran fundamental sebagai determinan yang memengaruhi intensitas, arah, dan konsistensi perilaku individu dalam mencapai sasaran institusional (Lestari and Afifah 2020; Hermingsih and Purwanti 2020; Marzuki and Hakim 2024; Nur Adinda, Azis Firdaus, and Agung 2023).

Pada dimensi beban kerja, realitas empiris menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara ketersediaan sumber daya personel dan volume perkara yang harus ditangani. Tingginya intensitas penanganan kasus, khususnya pada kejahatan ekonomi, kejahatan siber, dan tindak pidana khusus lainnya, berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan kerja, frekuensi lembur yang tinggi, serta potensi kelelahan psikologis. Kondisi tersebut berisiko menurunkan efektivitas kerja sekaligus meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja (Kurnia and Sitorus 2022; Nabawi 2019; Nurhasanah, Jufrizen, and Tupti 2022).

Dari sisi lingkungan kerja, masih teridentifikasi sejumlah kendala struktural dan teknis, seperti keterbatasan sarana pendukung operasional, sistem administrasi yang belum sepenuhnya terdigitalisasi, serta tata ruang kerja yang belum optimal dalam

menunjang efisiensi. Selain itu, dinamika hubungan interpersonal pada beberapa unit kerja belum sepenuhnya harmonis, yang dipengaruhi oleh tekanan kerja dan variasi gaya komunikasi antarpegawai (Hustia 2020; Fajri Irvan et al. 2022; Santoso and Rijanti 2022).

Seiring dengan meningkatnya kompleksitas kejahatan berbasis teknologi dan tuntutan digitalisasi, kebutuhan akan peningkatan kompetensi teknis menjadi semakin krusial. Personel yang belum mengikuti pelatihan spesifik dan mutakhir (Kompetensi), seperti digital forensik, analisis data keuangan elektronik, dan penanganan kejahatan siber. Keterbatasan kompetensi pada bidang-bidang tertentu berpotensi menghambat efektivitas kinerja serta memperlambat proses penanganan perkara (Made and Wijayanthi 2019; C.A et al. 2024; Saluy and Musanti 2019).

2. Landasan Teori

2.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory diakui sebagai salah satu kerangka teoritis motivasi yang berperan penting dalam menjelaskan keterkaitan antara penetapan tujuan kerja dan capaian kinerja individu. Teori yang dirumuskan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham ini menegaskan bahwa tujuan berfungsi sebagai determinan utama yang memengaruhi perilaku kerja. Prinsip dasar teori ini menyatakan bahwa tujuan yang dirumuskan secara spesifik dan memiliki tingkat tantangan yang memadai cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan tujuan yang bersifat umum atau kurang terdefinisi (Santika, Sujana, and Novarini 2022; Milayani, Parwita, and Prastyadewi 2023).

Sudut pandang Goal Setting Theory, kejelasan tujuan memberikan orientasi yang sistematis bagi individu dalam mengarahkan perhatian, mengerahkan usaha, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Tujuan yang spesifik berkontribusi terhadap pemahaman individu mengenai standar kinerja yang diharapkan, sehingga mampu meningkatkan fokus dan konsentrasi kerja. Di sisi lain, tingkat kesulitan tujuan menjadi aspek yang esensial, di mana tujuan yang menantang namun tetap realistis terbukti efektif dalam meningkatkan intensitas usaha dan persistensi

individu. Sebaliknya, tujuan yang terlalu sederhana cenderung kurang memberikan stimulus motivasional, sementara tujuan yang terlampau kompleks berpotensi menurunkan motivasi dan efektivitas kinerja (Ramadhan, Jaja Raharja, and Abdul Muhyi 2022).

Goal Setting Theory mengemukakan bahwa tujuan memengaruhi kinerja melalui sejumlah mekanisme psikologis utama, yaitu pengarah perhatian, peningkatan intensitas usaha, penguatan persistensi, dan pengembangan strategi kerja. Dengan adanya tujuan yang terstruktur dan terdefinisi secara jelas, individu terdorong untuk bekerja secara lebih terarah, meningkatkan komitmen terhadap tugas, serta mempertahankan konsistensi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (Dharma and Ariani 2004).

2.2 Motivasi

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan bahwa perilaku individu didorong oleh upaya pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia tidak bersifat acak, melainkan terstruktur dalam tingkatan yang sistematis, di mana kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpenuhi sebelum individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi (Fajri Irvan et al. 2022; Marjaya and Pasaribu 2019).

Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan utama. Tingkatan pertama adalah kebutuhan fisiologis, yang mencakup kebutuhan dasar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, seperti makan, minum, istirahat, dan kondisi fisik yang layak. Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan keamanan, yang berkaitan dengan rasa aman, stabilitas, perlindungan dari ancaman, serta kepastian dalam kehidupan dan pekerjaan (Guntoro, Taufik, and Suhardi 2024).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow memiliki relevansi yang kuat dalam kajian perilaku organisasi, khususnya dalam menjelaskan dinamika motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Organisasi perlu memahami bahwa peningkatan kinerja tidak

hanya ditentukan oleh faktor struktural dan teknis, tetapi juga oleh sejauh mana kebutuhan psikologis dan sosial pegawai terpenuhi. Dengan demikian, pemenuhan kebutuhan pegawai secara komprehensif dapat berfungsi sebagai strategi efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja (Hotiana and Febriansyah 2018).

2.3 Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan tingkat tuntutan tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu (Hermingsih and Purwanti 2020). Beban kerja mencerminkan sejauh mana kapasitas pekerja digunakan untuk memenuhi target pekerjaan, baik dari aspek kuantitas maupun kompleksitas tugas. Beban kerja dapat diartikan sebagai sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan standar waktu dan tingkat kesulitan dari sebuah pekerjaan (Mahawati et al. 2021). Beban kerja yang proporsional akan mendorong produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan kinerja (Kurnia and Sitorus 2022).

Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup dimensi fisik, mental, dan waktu. Beban kerja fisik merujuk pada tuntutan tenaga atau aktivitas jasmani yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja mental berkaitan dengan tuntutan kognitif, seperti konsentrasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan pemecahan masalah (Munandar 2001). Sementara itu, beban kerja waktu mencerminkan tekanan yang timbul akibat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dapat memicu kelelahan kerja (*work fatigue*) serta menurunkan efektivitas kerja (Santoso and Rijanti 2022).

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menjadi sumber stres (*job stressor*) yang memengaruhi kondisi psikologis pegawai, termasuk menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat

menimbulkan masalah berupa kejenuhan (*boredom*) dan rendahnya keterlibatan kerja.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh kondisi yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung efektivitas kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi menimbulkan gangguan, stres, serta penurunan produktivitas (Fajri Irvan et al. 2022). lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup aspek-aspek seperti tata ruang, pencahayaan, suhu udara, kebersihan, tingkat kebisingan, serta ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Faktor-faktor ini berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja serta mengurangi kelelahan fisik pegawai. Lingkungan fisik yang baik akan mendukung kelancaran aktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi operasional (Sihaloho and Siregar 2019).

2.5 Kompetensi

Kompetensi merupakan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan karakteristik individu yang berhubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta perilaku kerja yang dimiliki oleh individu untuk mencapai kinerja yang optimal. Kompetensi menjadi faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja pegawai dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Muslimah 2016).

Kompetensi meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kemampuan (*abilities*) yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pengetahuan merujuk pada pemahaman individu terhadap tugas dan tanggung jawab kerja, keterampilan berkaitan dengan kemampuan teknis maupun interpersonal, sedangkan kemampuan mencerminkan kapasitas individu dalam menyelesaikan

pekerjaan secara konsisten. Selain itu, aspek sikap dan perilaku kerja juga menjadi bagian integral dari kompetensi (C.A et al. 2024).

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan kuantitatif, dengan sumber data berasal dari kuesioner yang masuk dalam kategori *Confirmatory research* jenis penelitian dengan data primer yang bersumber dari anggota kepolisian DITRESKRIMSUS Polda Lampung sebanyak 170 orang dan diperkecil untuk sampel menggunakan metode slovin sehingga jumlah sampel berjumlah 63 orang.

4. Hasil Penelitian

4.1 Uji Prasyarat Analisis

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Keterangan
Kinerja Personel (Y)	Valid
Motivasi (X1)	Valid
Beban Kerja (X2)	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Valid
Kompetensi (X4)	Valid

(Sumber : data diolah, SPSS 26, 2025)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Personel dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r hitung) setiap item yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,244.

4.1.2 Uji Realibilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Coefisien Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja Personel (Y)	0.931	RELIABLE
2	Motivasi (X1)	0.977	RELIABLE

3	Beban Kerja (X2)	0.863	RELIABLE
4	Lingkungan Kerja (X3)	0.976	RELIABLE
5	Kompetensi (X4)	0.994	RELIABLE

(Sumber : data diolah, SPSS 26, 2025)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach’s Alpha yang sangat tinggi dan telah memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel kinerja personel memperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,931, yang mengindikasikan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Demikian pula variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi yang masing-masing menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,977; 0,976; dan 0,994, mencerminkan tingkat keandalan instrumen yang sangat kuat. Variabel beban kerja juga menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,863, yang masih berada jauh di atas batas minimum yang disyaratkan. Secara umum, nilai Cronbach’s Alpha yang melebihi 0,700 menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur konstruk penelitian secara stabil.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Berdasarkan nilai dari Probabilitas dalam pengujian Normalitas data diperoleh Nilai nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang memiliki makna bahwa data penelitian pada seluruh variabel penelitian berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

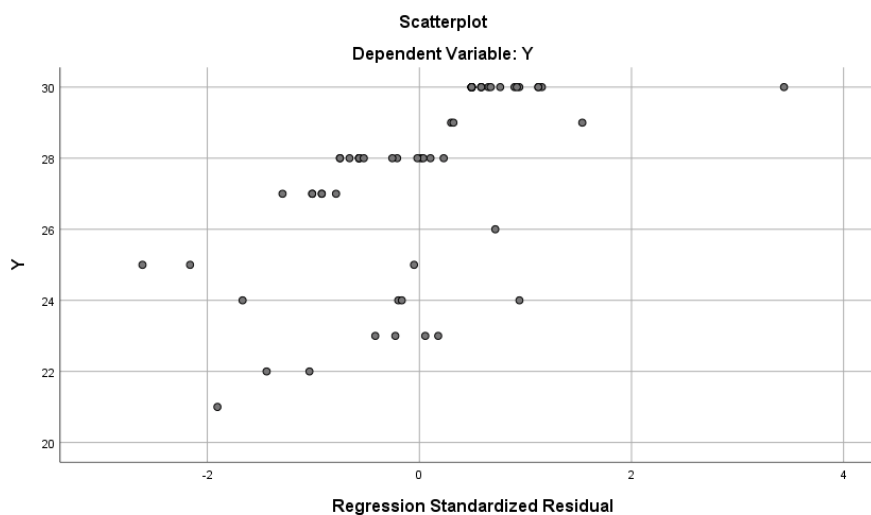
Koefisien korelasi yang ditunjukkan pada tabel 2 nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0.1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antara variabel dukungan manajerial, kualitas pelayanan, dan disiplin kerja terhadap kepuasan masyarakat.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
Motivasi (X1)		0.172	5.810
Beban Kerja (X2)		0.950	1.053
Lingkungan Kerja (X3)		0.121	8.270
Kompetensi (X4)		0.115	8.682

(Sumber : data diolah, SPSS 26, 2025)

4.2.4 Uji Heterokedastisitas



(Sumber : data diolah, SPSS 26, 2025)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot yang menampilkan hubungan antara Regression Standardized Residual dengan variabel dependen (Y), terlihat bahwa sebaran titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik residual tampak tersebar di atas dan di bawah garis nol tanpa menunjukkan kecenderungan pola sistematis, seperti pola mengerucut, melebar, atau membentuk gelombang.

4.2.5 Persamaan Regresi Data

Tabel 4. Hasil Regresi Data

Variabel	t	Sig
Motivasi (X1)	4,118	0,000*
Beban Kerja (X2)	0,412	0,682
Lingkungan Kerja (X3)	1,791	0,079**
Kompetensi (X4)	0,145	0,885

(Sumber : data diolah, SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,118 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja personel. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat motivasi, maka kinerja personel cenderung meningkat secara signifikan.

Variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 0,412 dengan tingkat signifikansi 0,682 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Artinya, dalam konteks penelitian ini, variasi beban kerja belum mampu menjelaskan perubahan kinerja secara statistik.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,791 dengan tingkat signifikansi 0,079. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 namun masih berada di bawah 0,10, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki kecenderungan memengaruhi kinerja personel, meskipun pengaruhnya relatif lebih lemah dibandingkan variabel motivasi.

Sementara itu, variabel kompetensi (X4) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,145 dengan tingkat signifikansi 0,885 yang jauh di atas 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Dengan demikian, kompetensi dalam penelitian ini belum mampu memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap variasi kinerja.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menarik kesimpulan dari hasil penelitian bahwa motivasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Selain itu, lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh terhadap kinerja personel, meskipun signifikansinya berada pada tingkat toleransi yang lebih longgar, yaitu 10%. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja, namun dengan kekuatan pengaruh yang relatif lebih lemah dibandingkan motivasi. Sebaliknya, variabel beban kerja dan kompetensi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian, variasi beban kerja dan kompetensi belum mampu menjelaskan perubahan kinerja secara statistik. Dengan demikian, kinerja personel dalam penelitian ini lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi dan, dalam batas tertentu, lingkungan kerja.

6. Daftar Pustaka

- Badawi Saluy, Ahmad, Tersia Musanti, and Bambang Mulyana. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I." *Journal of Management and Business Review* 16 (1).
- C.A, Amri, Much F Muchaddats, Kurniawan P.Y, and Dika Cahya W. 2024. "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Personel Kosekhanudnas Iii Medan." *Jurnal TNI Angkatan Udara* 3 (4).
- Dharma, Surya, and Ginting D Wahyu Ariani. 2004. "Pengaruh Goal Setting Terhadap Performance : Tinjauan Teoritis." Vol. 8.
- Fajri Irvan, Nur, Yusrab Ardianto Sabban, Amar Sani, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar, and Bisnis Digital. 2022. "YUME : Journal of Management Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Laboratory Dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar." *YUME : Journal of Management* 5 (3): 738–48. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>.
- Guntoro, Kemal Taufik, and Suhardi. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan.” *Jurnal Cahaya Mandalika* 3 (1).
- Hermingsih, Anik, and Desti Purwanti. 2020. “The Effect Of Compensation And Work Load On Job Satisfaction With Work Motivation As Moderating Variables.” *Dimensi* 9 (3).
- Hotiana, Nila, and Febriansyah. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian RI).” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Fakultas Ekonomi UNIAT* 3 (1).
- Hustia, Anggreany. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Junaedi, Dedi, S Ridwan, and R Jusdijachlan. 2024. “Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel (Sebuah Kasus Pada Itu Riset Dan Layanan Pembangunan Angkatan Udara Indonesia)” 2 (1). <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i1>.
- Kurnia, Nadila Andra, and David Humala Sitorus. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Value (Jurnal Manajemen Dan Akuntansi)* 17 (1): 48–57.
- Lestari, Sri, and Dilla Afifah. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi).” *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 3.
- Made, Anak Agung, and Diah Wijyanthi. 2019. “Penerapan Kompetensi Spencer Pada Aparatur Sipil Negara.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 16 (4). <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/75>.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, et al. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Edited by Ronal Watrianthos. 1st ed. Yayasan Kita Menulis.
- Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 129–47. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>.

- Marzuki, and Lukmanul Hakim. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Metro." *Peradaban Journal of Economic and Business* 3 (2): 134–51. <https://doi.org/10.59001/pjeb.v3i2.164>.
- Milayani, Ni Made, Gde Bayu Surya Parwita, and Made Ika Prastyadewi. 2023. "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gianyar." *Jurnal EMAS* 4 (8).
- Munandar, A. S. 2001. "Psikologi Industri Dan Organisasi."
- Muslimah, Nofi Naifatul. 2016. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *Edisi Mei* 1 (2): 152–61.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (2): 170–83. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Numberi, Ayatullah Tranuario Angali, Bambang Nurakhim, and Widya Nengsih. 2025. "Pengaruh Pendidikan Pelatihan (Diklat) Dan Kesejahteraan Personel Terhadap Kinerja Prajurit Pangkalan TNI AL CIREBON." *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia* 3 (1).
- Nur Adinda, Tifani, Muhamad Azis Firdaus, and Syahrums Agung. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research* 1: 134–43.
- Nurhasanah, Nurhasanah, Jufrizen Jufrizen, and Zulaspan Tupti. 2022. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 245–61. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>.
- Pariesti, Agustine, usup Riassy Christa, and Meitiana. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan." *Journal of Environment and Management* 3 (1).
- Ramadhan, Rega, un Jaja Raharja, and Herwan Abdul Muhyi. 2022. "Penyebab Kebangkrutan PT Sariwangi Dan Analisisnya Dengan Menggunakan Teori Goal Setting." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 13. <https://www.bps.go.id/>.

-
- Saluy, Ahmad Badawi, and Tersia Musanti. 2019. "Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I." *Journal of Management and Business Review* 16 (1).
- Santika, I Kadek Pandu Adi, I Wayan Sujana, and Ni Nyoman Ari Novarini. 2022. "Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIRTA INVESTAMA DI MAMBAL." *VALUES* 3 (2).
- Santoso, Marcella Devina, and Tristina Rijanti. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DAIYAPLAS SEMARANG." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (1).
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2).