

## PERAN PENILAIAN KINERJA DAN BEBAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLRES CIREBON KOTA

Imran<sup>1</sup>, Heru Sulisty<sup>2</sup>

[imrannafiz12@gmail.com](mailto:imrannafiz12@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penilaian kinerja dan beban kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dengan motivasi sebagai variabel intervening di Polres Cirebon Kota. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran SDM dalam organisasi yang semakin kompetitif di era globalisasi. Kinerja SDM yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan kinerja SDM, sedangkan variabel dependennya adalah motivasi, serta kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, serta analisis jalur (path analysis) untuk mengukur hubungan kausal antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM, sementara penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Motivasi sebagai variabel intervening mampu memperkuat hubungan antara beban kerja dan kinerja SDM. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penilaian kinerja yang objektif dan pemberian beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja SDM di Polres Cirebon Kota. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen Polres Cirebon Kota dalam mengelola beban kerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan memotivasi SDM agar kinerja pegawai meningkat.

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja, Beban Kerja, Kinerja Sdm, Motivasi, Kepuasan Kerja, Polres Cirebon Kota

### PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin kompetitif, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai knowledge, skill dan attitude yang mampu bersaing. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan aspek terpenting untuk menunjang dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017).

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan di dalam organisasinya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup. Indikator-indikator tersebut merupakan bagian dari budaya kerja, komitmen dan gaya kepemimpinan transformasional. Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat (Geoliling, 2021).

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau proses yang harus diselesaikan oleh

seorang karyawan dalam jangka waktu serta standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja karyawan mengacu pada intensitas penugasan dari jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Beban kerja juga didefinisikan sebagai hubungan yang dirasakan antara perbandingan kemampuan karyawan dalam memproses suatu pekerjaan dengan jumlah sumber daya yang seharusnya diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, beban kerja sama halnya dengan perbedaan antara ekpektasi karyawan mengenai pekerjaannya terhadap apa yang sesungguhnya ditugaskan dalam periode waktu tertentu.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kemajuan suatu organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi moto utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Oleh karena itu manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karena berkembang atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya.

Kepolisian Resort Cirebon Kota berdiri sejak tahun 1945. Polres Cirebon Kota ini terletak Jl. Veteran No.5, Kebonbaru, Kec. Kejaksan, Kota Cirebon, Jawa Barat 45116. Polres merupakan sebuah instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan dan keamanan di masyarakat. Kemitraan dengan masyarakat merupakan salah satu kegiatan layanan sosial untuk dapat menciptakan kehidupan masyarakat yang aman, tertib dan sadar hukum. Polres Cirebon Kota memiliki tugas untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta membeikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk dapat menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Polres Cirebon Kota terdapat beberapa bagian atau disebut juga dengan Divisi. Dimana setiap Divisi ini memiliki tugasnya yang berbeda-beda. Dalam pembangunan aplikasi pencarian jalur aman, Polres Cirebon Kota dijadikan sebagai sumber data acuan untuk data daerah rawan kecelakaan dan tindakan kejahatan. Data-data tersebut diperoleh dari bagian Satlantas dan bagian Reskrim

Tabel 1 Bentuk Pelayanan Lantas pada Polres Cirebon Kota

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laporan Polisi ( LP )</li> <li>- Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan ( SP2HP )</li> <li>- Surat Keterangan Tanda Laporan Kehilangan ( SKTLK )</li> <li>- Surat Keterangan Catatan Kepolisian ( SKCK )</li> <li>- Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP )</li> <li>- Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD )</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surat Ijin Mengemudi ( SIM )</li> <li>- Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor ( STNK )</li> </ul>
2	Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komponen Basis Data Database Management System (DBMS).</li> </ul>
3	Pelayanan Publik (public services)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian.</li> <li>- Proses Olah TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP</li> </ul>
4	Penyajian informasi umum	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan, dan penyampaian laporan harian</li> <li>- kepada Kapolda melalui Roops.</li> </ul>

*Sumber: Data Primer Polres Cirebon Kota (2023)*

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di Polres Cirebon Kota antara lain meliputi Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) antara lain meliputi Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi ( STTPLP ), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan ( SP2HP), Surat Keterangan Tanda Laporan Kehilangan ( SKTLK ), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP ), Surat Keterangan Laporan Diri ( SKLD ), dan Surat Ijin Mengemudi ( SIM), Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK) dan pelaksanaan Sistem informasi, Pelayanan Publik (public services) berupa Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian, Mendatangi TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP. Terakhir Penyajian informasi umum.

Tabel 2 Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Polres Cirebon Kota

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Laporan Polisi ( LP )</li> <li>- Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan ( SP2HP )</li> <li>- Surat Keterangan Tanda Laporan Kehilangan ( SKTLK )</li> <li>- Surat Keterangan Catatan Kepolisian ( SKCK )</li> <li>- Surat Tanda Terima Pemberitahuan (STTP )</li> <li>- Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD )</li> <li>- Surat Ijin Mengemudi ( SIM )</li> <li>- Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor ( STNK )</li> </ul>
2	Sistem informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komponen Basis Data Database Management System (DBMS)</li> </ul>

3	Pelayanan Publik (public services)	- Pelayanan bantuan/pertolongan kepolisian. - Proses Olah TKP untuk melaksanakan kegiatan pengamanan dan olah TKP
4	Penyajian informasi umum	- Penyiapan registrasi pelaporan penyusunan, dan penyampaian laporan harian - kepada Kapolda melalui Roops.

*Sumber: Polres Cirebon Kota*

Lich (2010) dalam Rianto dan Lestari (2012:21), “Polisi adalah hukum yang hidup (The Living Law)”. Hal ini karena polisi merupakan salah satu instrument negara yang dapat memaksakan berlakunya hukum demi pemulihan keadaan, bersama instrument negara yang lain seperti jaksa, hakim dan advokat. Keempat elemen penegak hukum tersebut, sering dikenal dengan sebutan „Catur Wangsa Penegak Hukum“. (Wibowo 2017) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Padahal faktor-faktor fundamental pendukung kinerja seperti kompetensi, disiplin kerja, dan budaya organisasi juga harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja pegawai, namun seringkali instansi dalam suatu instansi hanya menuntut kinerja yang tinggi dari pegawainya tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rivai, 2014). Kinerja yang baik atau jelek bisa mencerminkan kekuatan / kelemahan proses staffing yang dilaksanakan; Ketidakkuratan Informasi. Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahankesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencanarencana sumber daya manusia, atau komponenkomponen lain dalam sistem informasi sumber daya manusia; Kesalahan Desain Pekerjaan. Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu diagnose kesalahan tersebut; Kesempatan Kerja Yang Adil. Penilaian kinerja secara akurat dapat memberikan sumbangan pada pengambilan keputusan internal tanpa diskriminasi; Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi juga faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan diketahuinya masalah-masalah tersebut, unit yang mengelola sumber daya manusia mungkin dapat memberikan bantuan penyelesaiannya (Suwanto, 2020).

Wujud dari tercapainya harapan terhadap para pekerja yang berada dalam organisasi tercermin dari meningkatnya kedisiplinan pekerja yang timbul dari kesadaran bahwa perilaku disiplin adalah merupakan suatu kebutuhan dan keniscayaan. Kesadaran para pegawai tentang pentingnya kedisiplinan inilah yang menjadikan organisasi akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kedisiplinan pula semua tahapan pekerjaan akan dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki oleh organisasi, yang pada akhirnya akan bermuara pada pencapaian output yang sesuai dengan standar dan kualitas yang diharapkan oleh para pemangku kepentingan.

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Namun demikian dalam pelaksanaannya terkadang faktor kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi dan pimpinan, hal ini dapat menjadi kendala bagi organisasi. Apabila kepuasan kerja telah dapat dirasakan oleh anggota maka dengan sendirinya semangat dan motivasinya akan meningkat, dengan demikian secara otomatis

akan meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk menghindari timbulnya ketidakpuasan anggota dan demi kemajuan organisasi maka suatu organisasi memerlukan iklim budaya organisasi yang baik dan peran pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi dengan memperdayakan anggota dan mengarahkannya untuk bekerja dengan baik.

Hal yang sama disampaikan (Aditia Ferlianto, Agus Saputra, 2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik dalam perusahaan, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja antara lain memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, meningkatkan kualitas kepemimpinan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hal yang berbeda kembali terdapat dalam penelitian (Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas, 2021) yang menjelaskan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kualitas Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Penilaian Kinerja. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan antara lain: Beban Kerja dan Kinerja SDM, sedangkan variabel dependennya adalah Motivasi serta variabel interveningnya yaitu Kepuasan Kerja. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Peran Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Polres Cirebon Kota”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Peran Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja SDM Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Polres Cirebon Kota.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Deskripsi Obyek Penelitian**

Penelitian ini melibatkan responden yang terdiri dari anggota Polres Cirebon Kota. Komposisi responden terdiri dari 62% laki-laki dan 38% perempuan. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 31-40 tahun (53%), sedangkan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah Sarjana (S1), yang mencakup 42% dari total responden

### **2. Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menilai respon terhadap variabel penelitian, yang meliputi Penilaian Kinerja, Beban Kerja, Motivasi, dan Kinerja SDM. Variabel-variabel

tersebut diukur menggunakan skala Likert dengan nilai 1-5. Hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari variabel Penilaian Kinerja, Beban Kerja, dan Motivasi berada pada kategori "Tinggi". Ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap variabel-variabel tersebut.

### 3. Hasil Uji Outer Model (Measurement Model)

Uji outer model dilakukan untuk memeriksa validitas dan reliabilitas hubungan antara indikator dan konstruk laten. Pengujian dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan valid dan reliabel dengan nilai Loading Factor lebih dari 0,7. Hal ini berarti semua indikator telah memenuhi kriteria Goodness of Fit, sehingga layak digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

### 4. Hasil Uji Inner Model (Structural Model)

Pengujian inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel dalam model penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM dengan nilai T-statistik sebesar 3,964 dan p-value 0,000. Selain itu, Penilaian Kinerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, dengan nilai T-statistik 6,946 dan p-value 0,000.

### 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel penelitian. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: Penilaian Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM (T-statistik 1,632 dan p-value 0,103).

Hipotesis 2: Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM (T-statistik 3,964 dan p-value 0,000).

Hipotesis 3: Penilaian Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (T-statistik 6,946 dan p-value 0,000).

Hipotesis 4: Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (T-statistik 4,657 dan p-value 0,000).

Hipotesis 5: Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM (T-statistik 3,169 dan p-value 0,002).

### 6. Nilai R-Square

Pengukuran R-Square menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 40% dari variabilitas variabel Kinerja SDM. Ini menunjukkan bahwa sisa 60% dari variabilitas Kinerja SDM dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat prediksi yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap Kinerja SDM.

### 7. Pembahasan Temuan Penelitian

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan Kinerja SDM. Beban Kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Motivasi bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara Penilaian Kinerja dan Kinerja SDM. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan penerapan sistem penilaian kinerja yang efektif sebagai upaya meningkatkan kinerja SDM di Polres Cirebon Kota. Jika Anda memerlukan tambahan atau perubahan pada bagian ini, beri tahu saja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Y1) di Polres Cirebon Kota pada tingkat signifikansi 0,05. Meskipun ada hubungan positif yang terindikasi, faktor-faktor lain yang tidak terobservasi mungkin lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja SDM di organisasi ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dengan model yang lebih komprehensif dan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja SDM di Polres Cirebon Kota sangat diperlukan.
2. Kesimpulannya, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja SDM di Polres Cirebon Kota. Hasil ini menggaris bawahi pentingnya manajemen beban kerja yang efisien dalam Institusi kepolisian, di mana kinerja yang optimal dapat tercapai jika anggota diberikan tugas yang sesuai dengan kapasitas dan keahlian mereka. Untuk itu, pengelolaan beban kerja yang mempertimbangkan aspek psikologis dan fisik anggota sangat diperlukan agar mereka dapat bekerja dengan maksimal.
3. penilaian kinerja yang baik dan transparan memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan motivasi di Polres Cirebon Kota. Dengan demikian, strategi evaluasi kinerja yang tepat dan adil akan berdampak positif terhadap motivasi anggota Polres untuk lebih berprestasi dan meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan
4. Beban kerja yang lebih tinggi dapat berpengaruh positif terhadap motivasi di Polres Cirebon Kota. Hal ini menunjukkan bahwa anggota cenderung merasa lebih termotivasi ketika mereka dihadapkan pada tantangan yang terkait dengan beban kerja mereka.
5. Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja SDM di Polres Cirebon Kota. Hal ini mengindikasikan bahwa jika tingkat motivasi personel meningkat, maka kinerja mereka diharapkan dapat lebih optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdillah, N. S. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sistem Informasi Dan Teknologi Perbendaharaan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(8.5.2017), 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Abraham Rehuel Kosasih, 2018, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Karyawan, *Psychopreneur Journal*, 2018, 2(1): 1-11 Issn 2598-649x Cetak / Issn 2598-6503 Online, <https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599>
- Aditia Ferlianto, Agus Saputra, 2023, Motivasi Kinerja Dan Displin Kinerja Terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* Vol. 1, No. 1 November 2023, Hal. 188-194, <https://Jurnalisticomah.Org/Index.Php/Jimea/Article/View/185/180>
- Agusti Apriansyah, Fauziah Afriyani, Yeni (2024), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang, Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3981-3986, *Communnity Development Journal*. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/27443/19351>.
- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i3.23747>
- Andriani, N., Sunnaryo, H., & Basalamah, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ( Studi Kasus Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang ). *E – Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*, 68–70
- Annisa Mochtar, N. Rachma, Afian Budi Primanto, “ Pengaruh Inovasi Produk dan Media Sosial

- Terhadap Minat Beli BTS Meal Mcdonald's (Studi Kasus pada Mahasiswa FEB Progam Sutudi Manajemen UNISMA 2017), *E-Jurnal Riset Manajemen* (2020).
- Armstrong, Michael. (2006). *Performance Management: Key Strategies And Practical Guidelines*. Kogan Page: Usa
- Beta Asteria Dan Achmad Nurkholis, 2021, Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bantul, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha Vol.1, No.1, Juli 2021, 126 – 142 Issn 2808-1617*, <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/331/227>
- Desi Kurnia Rochmah, 2023, Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pariwisata Kota Batu), <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/4053/3582>
- Efi Yuliana, Khotim Fadhli, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos Efi Yuliana1 , Khotim Fadhli, Vol. 7 No. 1 Mei 2023, *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis*, pp. 65.
- Fahmi, I. (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan Bagi Akademisi, Manajer, Dan Investor Dan Menganalisis Bisnis Dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul halim. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hendrayanti, Endang. 2017. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol 11, No 1, (hlm. 14).
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Herdis Rusyanaa Kusuma Agdhi Rahwana Barin Barlian, 2023, Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar, *Jurnal Jempper Vol. 2 No. 1 (Januari 2023) – E-Issn : 2809-6037 P-Issn : 2809-5901*, <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/1051/855/>
- Imam Pratama Dan Yunita Fitri Wahyuningtyas, 2021, Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia Stie Widya Wiwaha Vol.1, No.1, Juli 2021, 264 – 277 Issn 2808-1617*, <https://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jrabi/article/view/356/245>
- Janny Adriani Djaria , Firdaus Sitepu, 2017, Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), *Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017* <https://ejournal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/download/52/18/>.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1-18
- Kawuryan, D. Andi & Endi (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Sdm Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu). *Jilid 1, Nomor 2, 2024* Halaman; 269-280 DOI:10.59971/jamapedik.v1i2.33. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.33>
- Kusumawardhani, O & Ediyono, S (2024). Dampak Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Bangsal Rawat Inap Di Rumah Sakit. (SIKESNAS)2024e-ISSN : 2964-674X. <https://doi.org/10.47701/sikenas.vi.3909>
- L. Sariadi, K.K. Heryanda, 2020, Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan, *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 P-Issn: 2476-8782, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/bisma-jm/article/view/26535/17065>
- Lin, J., Gan, L., Chen, Z., Naidu, R. 2015. Biodegradation of Tetradecane using *Acinetobacter enetianus* Immobilized on Bagasse. *Biochemical Engineering Journal*. 1-29. <http://dx.doi.org/doi:10.1016/j.bej.2015.04.014>.
- Merlin Phung Putri, Edalmen, 2023, Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* Issn 2657-0025 (Versi



- Elektronik) Vol. 05, No. 03, Juli 2023 : Hlm 687 – 696,  
<https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/Jmdk/Article/Download/25409/15198>
- Mutiara S. Siburian Riane Johnly Pio Sofia A. P Sambu, 2021, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara, *Productivity*, Vol. 2 No. 5, 2021 E-Issn. 2723-0112,  
<https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/V3/Index.Php/Productivity/Article/Download/35853/33468/76018>
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112, pp.123
- Nurullaili dan Andi Wijayanto, Analisis Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Tupperware (Studi Pada Konsumen Tupperware di Universitas Diponegoro), Universitas Diponegoro, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013, hlm.4
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tektonindo Henida Jaya Group. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117- 129. <https://doi.org/10.24198/Responsive.V3i3.32134>
- Riska Dewi , Sungkono, 2023, Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Polsek Karawang Kota, Vol. 2 No. 3, hlm.116
- Riyanti, Vika dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan kepemimpinan Demokratis dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 6.
- Rochmah, D. K. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Pariwisata Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Brawijaya*, 5(2), 1–13.  
<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/1275>
- Rufaida, H., & Kustanti, E. R. (2017). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Rantau dari Sumatera di Universitas Diponegoro. *Jurnal Empat*, Vol 7(3), 217-222. Diakses dalam <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19751>
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Pt Refika Aditama. Bandung.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sopiah, :*Perilaku Organisasional*”, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 127-128
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAND*, 260.
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi KARYAWAN pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10, No. 2, ISSN : 1693 – 5241.
- Thoha, Miftah. (2016). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.hlm.200
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wiwi Winarsih, Suroso, Maman Mulya Karnama, 2023, The Effect Of Performance Appraisal And Work Motivation On Employee Performance Pt. Tri Jaya Teknik Karawang Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Jaya Teknik Karawang, *Management Studies And Entrepreneurship Journal* Vol 4(5) 2023 : 5821-5831,  
<https://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Cakrawala/Article/View/4127>
- Yarilina Tafonao, 2023, Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor

Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan P-Issn 2614-381x E-Issn : 2828-0946 Vol. 6, Nomor 1, Jan 2023 Universitas Nias Raya, <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/640/551>

Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.