JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v8i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 13 Juli 2026 | **Revised:** 16 Juli 2026 | **Accepted:** 11 September 2026

Pengaruh Penempatan Personel dan Beban Kerja terhadap Kinerja Personel dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Personel Polres Pandeglang

Lutfi Tamimi Napitupulu[1], Yenny Maya Dora[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, lutfi.tamimi@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, yenny.maya@widyatama.ac.id

Corresponding Author: lutfi.tamimi@widyatama.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of personnel placement and workload on personnel performance with work motivation as a mediating variable at Pandeglang Police Resort. This research used a quantitative method with descriptive and associative approaches. The population in this study consisted of 788 personnel, with a sample of 100 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results showed that personnel placement, work motivation, and personnel performance were in the fairly good category, whileP workload was in the fairly high category. Personnel placement had a positive and significant effect on work motivation and personnel performance. Workload had a negative and significant effect on work motivation and personnel performance. Work motivation had a positive and significant effect on personnel performance. In addition, work motivation was able to mediate the effect of personnel placement and workload on personnel performance significantly. This study indicates that improving personnel performance at Pandeglang Police Resort is influenced by appropriate personnel placement, proper workload management, and good work motivation.*

Keywords: *Personnel Placement, Workload, Work Motivation, Personnel Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan personel dan beban kerja terhadap kinerja personel dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada personel Polres Pandeglang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 788 personel dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan personel, motivasi kerja, dan kinerja personel berada pada kategori cukup baik, sedangkan beban kerja berada pada kategori cukup tinggi. Penempatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja personel. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja personel. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Selain itu, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh penempatan personel dan beban kerja terhadap kinerja personel secara signifikan. Penelitian ini

menunjukkan bahwa peningkatan kinerja personel pada Polres Pandeglang dipengaruhi oleh penempatan personel yang sesuai, pengelolaan beban kerja yang baik, dan motivasi kerja personel.

Kata kunci: Penempatan Personel, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Personel.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsi organisasi secara optimal. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi mencapai target yang telah ditetapkan, menjaga efektivitas kerja, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam menciptakan organisasi yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, yang menjadi penggerak utama dalam aktivitas organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Kasmir (2022) yang menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana seluruh kebijakan, program, dan target organisasi. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, semakin besar peluang organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan institusi negara yang memiliki tugas pokok dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam menjalankan tugas tersebut, kinerja personel menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi kepolisian dalam mencapai target pelayanan publik, penegakan hukum, dan stabilitas keamanan.

Polres Pandeglang sebagai salah satu satuan kewilayahan di bawah Polda Banten memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Pandeglang. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut kesiapan personel dalam berbagai bidang pekerjaan, baik pada fungsi operasional, pembinaan, administrasi, maupun pelayanan publik. Tingginya tuntutan kerja tersebut menjadikan kinerja personel sebagai perhatian utama organisasi agar seluruh target institusi dapat tercapai secara optimal.

Namun, dalam pelaksanaan tugas organisasi, pencapaian kinerja personel masih menjadi perhatian manajemen. Berdasarkan hasil evaluasi internal organisasi, masih ditemukan beberapa indikator kinerja personel yang belum mencapai standar yang ditetapkan. Kondisi tersebut terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian hasil pekerjaan dengan standar operasional, keterlambatan penyampaian laporan kedinasan, pencapaian target pekerjaan yang belum optimal, serta penggunaan waktu kerja yang belum sepenuhnya efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja personel masih memerlukan perhatian dan evaluasi lebih lanjut agar target organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Capaian kinerja personel Polres Pandeglang selama periode 2023–2025 menunjukkan kondisi yang fluktuatif. Setelah mengalami peningkatan pada beberapa indikator di tahun sebelumnya, pada tahun 2025 terjadi penurunan capaian kinerja pada seluruh indikator. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas personel masih belum optimal dan belum mampu memenuhi standar kinerja organisasi yang diharapkan.

Fenomena tersebut mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara target organisasi dengan realisasi pelaksanaan tugas kedinasan. Meskipun terdapat beberapa aspek yang menunjukkan capaian relatif lebih baik, sejumlah indikator lain masih memperlihatkan rendahnya efektivitas kerja, kedisiplinan, serta ketepatan dalam penyelesaian tugas administrasi dan pelaporan.

Secara keseluruhan, kondisi ini mencerminkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan tugas personel yang berpotensi memengaruhi efektivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu,

diperlukan perhatian dan evaluasi lebih lanjut terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja personel dalam organisasi.

Bernardin dan Russell (2021) menjelaskan bahwa kinerja personel tercermin dari kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas, serta kemampuan menggunakan sumber daya secara efektif. Kondisi yang terjadi pada Polres Pandeglang menunjukkan bahwa beberapa aspek tersebut masih memerlukan perhatian agar pelaksanaan tugas organisasi dapat berjalan lebih optimal.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja personel adalah penempatan personel. Penempatan personel merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan dengan kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan jabatan yang diberikan organisasi. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa penempatan kerja merupakan proses menempatkan seseorang pada posisi yang sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki. Penempatan yang tepat akan membantu individu lebih cepat memahami pekerjaan, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta melaksanakan tugas secara lebih efektif. Kasmir (2022) juga menjelaskan bahwa ketepatan penempatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dan membantu organisasi mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Suswati (2021) menjelaskan bahwa pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi pekerjaannya menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, lebih cepat memahami tugas yang diberikan, serta mampu menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Namun, hasil yang berbeda dijelaskan oleh Sumiyati dan Siregar (2021), yang menemukan bahwa penempatan kerja tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja belum selalu diikuti dengan peningkatan kinerja secara langsung dan masih dapat dipengaruhi oleh faktor lain dalam organisasi.

Faktor lain yang berkaitan dengan pencapaian kinerja personel adalah beban kerja. Beban kerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan jumlah tugas, tanggung jawab pekerjaan, target kerja, serta penggunaan waktu yang harus diselesaikan oleh personel dalam periode tertentu. Tarwaka (2020) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu sesuai kapasitas kerja yang dimiliki.

Gultom, Erlina, dan Mardiana (2022) menjelaskan bahwa pegawai dengan beban kerja yang sesuai menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan target pekerjaan, menjaga kualitas hasil kerja, serta mempertahankan motivasi dalam bekerja. Namun, Sirait, Satriawan, dan Dewi (2025) menjelaskan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung, sehingga menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja masih menunjukkan perbedaan hasil penelitian.

Selain penempatan personel dan beban kerja, faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap pencapaian kinerja personel adalah motivasi kerja. McClelland (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri individu yang memengaruhi perilaku kerja untuk mencapai prestasi, membangun hubungan kerja, dan mengambil tanggung jawab dalam organisasi.

Motivasi kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi karena tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja personel, tetapi juga mampu menjelaskan bagaimana penempatan personel dan beban kerja dapat memengaruhi pencapaian kinerja. Personel yang ditempatkan sesuai dengan pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki akan lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan, lebih cepat memahami tanggung jawab yang diberikan, serta memiliki dorongan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan dapat memengaruhi semangat kerja dan pencapaian hasil kerja.

Peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi juga didukung oleh penelitian terdahulu. Gultom et al. (2022) menjelaskan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi pegawai mampu meningkatkan motivasi kerja, dan peningkatan motivasi tersebut berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih optimal. Arujunan et al. (2021) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu menjadi penghubung antara kondisi kerja dengan kinerja personel kepolisian.

Berdasarkan seluruh fenomena empiris, landasan teoritis, serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa kinerja personel masih menjadi isu penting yang perlu dikaji lebih mendalam. Selain itu, penempatan personel, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki keterkaitan dalam mendukung pencapaian kinerja personel secara optimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan antara penempatan personel dan beban kerja terhadap kinerja personel dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis melalui pengukuran data numerik yang dianalisis secara statistik sehingga mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis. Metode asosiatif kausal digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh sebab akibat antarvariabel yang diteliti.

Objek penelitian meliputi penempatan personel, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja personel. Penempatan personel berkaitan dengan kesesuaian penugasan berdasarkan kompetensi, kemampuan, dan pengalaman kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas dan tuntutan pekerjaan yang diterima personel dalam pelaksanaan tugas kedinasan. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja personel, sedangkan kinerja personel berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas organisasi.

Penelitian dilaksanakan pada personel Polres Pandeglang yang berada di bawah wilayah hukum Polda Banten. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada keterkaitan langsung personel dengan variabel yang diteliti, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai kondisi penempatan personel, beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja dalam organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Pandeglang yang berjumlah 788 personel. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 88,74 responden dan dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Sumber data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan administrasi, buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data persepsi responden terhadap variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi kerja personel secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang berkaitan dengan kondisi organisasi.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian yang mengacu pada teori dan penelitian terdahulu. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Analisis dilakukan melalui pengujian outer model dan inner model. Pengujian outer model meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Sementara itu, pengujian inner model dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R-Square), effect size (F-Square), predictive relevance (Q-Square), serta pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian. Selain itu, pengujian *specific indirect effect* dilakukan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara penempatan personel dan beban kerja terhadap kinerja personel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian,

baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Pengujian hipotesis pada metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dilakukan dengan melihat nilai path coefficient, t-statistics, dan p-values. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Beban Kerja -> Kinerja_Personel	-0.371	-0.372	0.062	6.017	0.000
Beban Kerja -> Motivasi Kerja	-0.501	-0.505	0.064	7.826	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja_Personel	0.480	0.476	0.065	7.416	0.000
Penempatan_Personel -> Kinerja_Personel	0.305	0.308	0.065	4.682	0.000
Penempatan_Personel -> Motivasi Kerja	0.496	0.498	0.063	7.932	0.000

Sumber: Output SmartPLS 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima personel, maka kinerja personel cenderung mengalami penurunan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu besar dapat memengaruhi kemampuan personel dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Variabel beban kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja personel. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja sehingga memengaruhi semangat dan dorongan personel dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi kerja yang baik dapat mendorong personel bekerja lebih maksimal dan bertanggung jawab.

Variabel penempatan personel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan personel yang sesuai dengan kemampuan, pendidikan, dan kompetensi kerja dapat meningkatkan kinerja personel dalam melaksanakan tugas kepolisian. Penempatan yang tepat membantu personel bekerja lebih efektif dan memahami tugas yang diberikan dengan baik.

Selain itu, variabel penempatan personel juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja personel. Personel yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas organisasi.

Secara keseluruhan, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penempatan personel dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja personel pada Polres Pandeglang. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja personel sehingga variabel motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendukung peningkatan kinerja personel.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Hasil	Keputusan
H1	Beban Kerja → Kinerja Personel	-0.371	6.017	0.000	Negatif Signifikan	Diterima
H2	Beban Kerja → Motivasi Kerja	-0.501	7.826	0.000	Negatif Signifikan	Diterima
H3	Motivasi Kerja → Kinerja Personel	0.480	7.416	0.000	Positif Signifikan	Diterima

H4	Penempatan Personel → Kinerja Personel	0.305	4.682	0.000	Positif Signifikan	Diterima
H5	Penempatan Personel → Motivasi Kerja	0.496	7.932	0.000	Positif Signifikan	Diterima
H6	Beban Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Personel	-0.240	5.121	0.000	Mediasi Signifikan	Diterima
H7	Penempatan Personel → Motivasi Kerja → Kinerja Personel	0.238	5.612	0.000	Mediasi Signifikan	Diterima

Sumber: Output SmartPLS 2026

Pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model penelitian bersifat signifikan. Stres kerja berpengaruh positif terhadap risiko kecelakaan lalu lintas, yang mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti oleh meningkatnya risiko kecelakaan. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap tingkat konsentrasi, sehingga semakin tinggi stres kerja maka konsentrasi individu cenderung menurun. Selanjutnya, tingkat konsentrasi berpengaruh negatif terhadap risiko kecelakaan lalu lintas, yang menunjukkan bahwa konsentrasi yang lebih baik dapat menurunkan risiko kecelakaan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi pengujian hipotesis, diketahui bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima karena memiliki nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan personel dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja personel pada Polres Pandeglang.

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima personel, maka kinerja personel cenderung mengalami penurunan. Beban kerja yang terlalu besar dapat memengaruhi kemampuan personel dalam melaksanakan tugas secara optimal.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja personel. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja sehingga memengaruhi semangat personel dalam menjalankan tugas pekerjaan.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong personel bekerja lebih maksimal dan bertanggung jawab.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa penempatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan personel yang sesuai dengan kemampuan, pendidikan, dan kompetensi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja personel dalam melaksanakan tugas kepolisian. Penempatan yang tepat membuat personel lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa penempatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat meningkatkan semangat dan dorongan kerja personel. Personel yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas organisasi.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja personel melalui motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja personel. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi kerja personel sehingga berdampak pada menurunnya kinerja personel dalam pelaksanaan tugas.
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa penempatan personel berpengaruh

terhadap kinerja personel melalui motivasi kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara penempatan personel dengan kinerja personel. Penempatan personel yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja personel pada Polres Pandeglang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka Kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. **Penempatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Polres Pandeglang**
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penempatan personel yang dilakukan organisasi, maka kinerja personel akan semakin meningkat sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Pada Polres Pandeglang, penempatan personel yang sesuai dapat membantu personel dalam menjalankan tugas secara lebih optimal. Personel yang memiliki kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan yang diberikan cenderung lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami prosedur pekerjaan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Kondisi tersebut dapat berdampak pada meningkatnya kualitas kerja, ketepatan penyelesaian tugas, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gultom et al. (2022) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. **Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Polres Pandeglang**
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima personel, maka kinerja personel cenderung mengalami penurunan sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, beban kerja pada personel Polres Pandeglang berada pada kategori cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa personel memiliki jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang cukup besar dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Personel juga dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat serta menghadapi berbagai situasi kerja yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemampuan personel dalam mempertahankan kualitas kerja secara konsisten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arujunan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personel kepolisian
3. **Penempatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada personel Polres Pandeglang**
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penempatan personel yang dilakukan organisasi, maka motivasi kerja personel akan semakin meningkat sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, penempatan personel pada Polres Pandeglang berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi telah mempertimbangkan pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan, serta kompetensi personel dalam penempatan kerja. Penempatan yang sesuai membuat personel lebih mampu memahami pekerjaan yang dijalankan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gultom et al. (2022) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
4. **Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada personel Polres Pandeglang**
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima personel, maka motivasi kerja personel cenderung mengalami penurunan sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, beban kerja pada personel Polres Pandeglang berada pada kategori cukup tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa personel menghadapi jumlah pekerjaan dan tanggung jawab yang cukup besar

dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, personel juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan organisasi. Apabila kondisi tersebut tidak diimbangi dengan pembagian kerja yang baik, maka dapat memengaruhi motivasi kerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arujunan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja personel kepolisian.

5. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel pada Polres Pandeglang**
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja personel sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, motivasi kerja pada personel Polres Pandeglang berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa personel memiliki dorongan kerja yang cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. Personel juga memiliki keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik, menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, serta berusaha mencapai target pekerjaan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nguyen et al. (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada sektor publik.
6. **Penempatan personel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel melalui motivasi kerja pada personel Polres Pandeglang**
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara penempatan personel dengan kinerja personel sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, penempatan personel pada Polres Pandeglang berada pada kategori cukup baik dan motivasi kerja juga berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan organisasi telah cukup mampu membantu meningkatkan semangat kerja personel dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Personel yang merasa penempatannya sesuai cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gultom et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai.
7. **Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personel melalui motivasi kerja pada personel Polres Pandeglang**
   Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja personel sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, beban kerja pada personel Polres Pandeglang berada pada kategori cukup tinggi, sedangkan motivasi kerja berada pada kategori cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun personel menghadapi beban kerja yang cukup besar, personel masih memiliki dorongan kerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas. Namun demikian, apabila beban kerja terus meningkat tanpa pengelolaan yang baik, maka motivasi kerja personel dapat mengalami penurunan dan berdampak pada menurunnya kinerja personel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arujunan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja personel kepolisian.

REFERENSI

Arujunan, K., Ismail, I., Othman, S., & Arshad, M. (2021). Job motivation as a mediator in the relationship between job stress and job performance of police officers at the Federal Territory Police Headquarters. International Journal of Human Resource Studies, 11(4).

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2021). Human resource management: An experiential approach (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Gultom, A., Erlina, R. R., & Mardiana, N. (2022). The effect of placement and workload on employee performance with motivation as a mediation variable at PT. Bank Lampung.

International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science, 3(3), 629–637.
Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara. Kasmir. (2022). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik. Rajagrafindo Persada.
McClelland, D. C. (2021). Human motivation. Cambridge University Press.
Nguyen, H. D., Thi, P., & Huynh, Q. (2024). Improving job performance in the state sector by public service motivation and job–person fit toward sustainable development. Organizations and Markets in Emerging Economies.
Sirait, M. Y., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2025). Pengaruh beban kerja, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja PPPK sebagai variabel intervening. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 6(1), 39–52.
Sumiyati, I., & Siregar, E. (2021). Pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi. Jurnal Satya Mandiri Manajemen dan Bisnis, 7(1), 11–19.
Suswati, E. (2021). Work placement affects employee performance through work motivation. Jurnal Aplikasi Manajemen.
Tarwaka. (2020). Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja (2nd ed.). Harapan Press.