



Pengaruh *Psychological Capital*, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD

Putra Rizky Valeri^{1*}, Nur Hayati²

¹⁻² Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN-IM, Indonesia

E-mail: putrarizkyvaleri@gmail.com¹, nurhanifaris77@gmail.com²

*Penulis Korespondensi : putrarizkyvaleri@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Psychological Capital, work motivation, and workload on the performance of Training Officers at the Infantry Education Center (Pusdikif) of the Indonesian Army's Infantry Training Center (Pussenif). This study uses a quantitative approach with an explanatory survey design. The research population consists of all 60 non-commissioned officer trainers at Pusdikif Pussenif TNI AD. Data collection was conducted using a five-point Likert scale questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of SPSS 29. The results show that Psychological Capital has no significant effect on the performance of non-commissioned officer trainers. Work motivation has a positive and significant effect on performance and is the most dominant variable. Workload has a positive and significant effect on performance. Simultaneously, Psychological Capital, work motivation, and workload have a significant effect on the performance of Training Officers. The research model has a very strong relationship ($R = 0.856$) with an explanatory power of 73.3%. This study shows that the performance of military trainers is more influenced by work motivation and task demands than by personal psychological factors. The results of this study are expected to serve as a basis for the leadership of the Indonesian Army's education units in increasing work motivation and managing the workload of trainers proportionally to support the improvement of military education performance.*

Keywords: *Military Trainers; Performance; Psychological Capital; Workload; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Bintara Pelatih di Pusat Pendidikan Infanteri (Pusdikif) Pussenif TNI AD. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh Bintara Pelatih Pusdikif Pussenif TNI AD sebanyak 60 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan *Psychological Capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta menjadi variabel paling dominan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih. Model penelitian memiliki hubungan sangat kuat ($R = 0,856$) dengan kemampuan penjelasan sebesar 73,3%. Penelitian ini menunjukkan kinerja pelatih militer lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dan tuntutan tugas dibandingkan faktor psikologis personal. Hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi pimpinan satuan pendidikan TNI AD dalam meningkatkan motivasi kerja dan mengelola beban kerja pelatih secara proporsional guna mendukung peningkatan kinerja pendidikan militer.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja; Motivasi Kerja; Pelatih Militer; *Psychological Capital*.

1. PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam efektivitas organisasi, tidak terkecuali di lingkungan militer yang menuntut standar disiplin dan profesionalisme tinggi. Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Robbins & Judge (2018:113), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berprestasi. Dalam organisasi militer, kinerja tidak hanya diukur dari

pencapaian target administratif, tetapi juga mencakup kedisiplinan, kepemimpinan, keteladanan, serta efektivitas pelaksanaan tugas pembinaan (Abbas & Kumari, 2023).

Pusat Pendidikan Infanteri Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat merupakan lembaga pendidikan militer yang berperan dalam membentuk prajurit dan personel pendukung yang profesional, berdisiplin, serta siap melaksanakan tugas pertahanan negara (Effendy, 2025:58). Dalam proses tersebut, Bintara Pelatih menjadi aktor utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Seiring meningkatnya kompleksitas program latihan, tuntutan adaptasi terhadap doktrin baru, serta tanggung jawab pembinaan dan administrasi, peran Bintara Pelatih pun semakin multidimensional. Kondisi ini menuntut kesiapan tidak hanya dari sisi kompetensi teknis, tetapi juga dari aspek psikologis dan manajerial.

Ketersediaan tenaga bintara pelatih di lingkungan Pusdikif Pussenif menghadapi kendala regenerasi dan distribusi personel. Sejak tahun 2024 hingga saat ini tidak terdapat penambahan personel pelatih baru, karena satuan memprioritaskan dukungan terhadap program pemerintah dalam rangka pemenuhan kebutuhan personel Batalyon YTP. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya proses kaderisasi dan pemerataan tenaga pelatih di Pusdikif Pussenif. Akibatnya, pelatih yang ada harus menanggung beban tugas yang lebih besar, mencakup peningkatan intensitas kegiatan latihan, tanggung jawab pembinaan yang berkelanjutan, serta tugas administratif pendidikan. Peningkatan tuntutan kerja tersebut berpotensi memengaruhi kondisi psikologis, tingkat motivasi, dan efektivitas kinerja Bintara Pelatih dalam penyelenggaraan pendidikan militer.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu adalah *psychological capital* (Prasetyani & Desiana, 2022). Luthans *et al* (2015: 26), mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Individu dengan *psychological capital* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan mempertahankan performa dalam situasi menantang (Luthans *et al.*, 2015:29). Dalam konteks pendidikan militer yang menuntut kesiapan fisik dan mental secara simultan, modal psikologis tersebut menjadi fondasi penting bagi konsistensi kinerja pelatih (Firdaus *et al.*, 2024).

Selain modal psikologis, motivasi kerja juga memiliki keterkaitan erat dengan kinerja (Risman, 2023). Motivasi merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan (Ena & Djami, 2021). Hasibuan (2019:141), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya. Teori dua faktor menegaskan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung

jawab dapat meningkatkan kepuasan sekaligus performa kerja (Halimatussadiyah *et al.*, 2025). Dalam organisasi militer, motivasi tidak hanya bersifat material, tetapi juga terkait loyalitas, kebanggaan satuan, dan nilai pengabdian (Effendy, 2025).

Di samping itu, beban kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja (Nugraheni *et al.*, 2022). Budiasa (2021), mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Ulhaq *et al* (2025), menambahkan bahwa tekanan kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas organisasi. Hal ini relevan pada konteks Bintara Pelatih yang menghadapi jadwal latihan padat, tanggung jawab pembinaan, dan tuntutan administratif dalam pendidikan militer (Maslebu, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Satrio *et al* (2022) dan Hardianto & Pratiwi (2022), menunjukkan *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sementara penelitian Lusiyani & Helmy (2020) dan Nurul *et al* (2023), melaporkan *psychological capital* berpengaruh tidak signifikan ketika faktor stres atau tuntutan kerja dimasukkan dalam model. Penelitian Sutrisno *et al* (2020) dan Supriatna *et al* (2024), menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Kasyifillah & Prijati (2023) dan Pragiwani *et al* (2025), menunjukkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Sipayung & Purba (2021) dan Kobis *et al* (2023), menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara penelitian Kusumapradja & Adi (2022) dan Turang *et al* (2025), melaporkan beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya inkonsistensi empiris yang memerlukan pengujian lebih lanjut.

Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor sipil dan instansi non-militer. Kajian yang secara spesifik menguji *psychological capital*, motivasi kerja, dan beban kerja pada satuan pendidikan militer, khususnya di lingkungan TNI AD, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji secara simultan ketiga variabel tersebut pada konteks Bintara Pelatih dalam sistem pendidikan militer berbasis komando dan disiplin tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menguji secara empiris Pengaruh *Psychological Capital*, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi serta implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia militer yang lebih adaptif dan berbasis bukti.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tugasnya. Robbins & Judge (2018:113), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berprestasi. Dengan demikian, kinerja dipengaruhi oleh faktor individu maupun situasional.

Pada organisasi militer, kinerja tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga mencakup disiplin, kepatuhan terhadap komando, kepemimpinan, dan keteladanan dalam pelaksanaan tugas (Abbas & Kumari, 2023). Kinerja Bintara Pelatih dapat dipahami sebagai kemampuan melaksanakan tugas pembinaan dan pelatihan secara efektif sesuai standar pendidikan militer (Novalya, 2021).

Psychological Capital

Luthans *et al* (2015:26), mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai oleh empat komponen, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. *Self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya, *optimism* berkaitan dengan ekspektasi positif terhadap keberhasilan, *hope* mencerminkan ketekunan dalam mencapai tujuan, dan *resilience* menunjukkan kemampuan bangkit dari kesulitan.

Luthans *et al* (2015:29), menjelaskan bahwa individu dengan *psychological capital* tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan performa dalam situasi menantang. *Psychological Capital* juga bersifat *state-like*, sehingga dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Dalam lingkungan pendidikan militer yang memiliki tuntutan fisik dan mental tinggi, *PsyCap* menjadi modal penting bagi Bintara Pelatih untuk menjaga konsistensi kinerja (Firdaus *et al.*, 2024).

Motivasi Kerja

Menurut Maslow (1970:35), motivasi merupakan dorongan internal manusia yang muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Individu akan terdorong melakukan suatu tindakan apabila kebutuhan pada tingkat tertentu belum terpenuhi dan berusaha naik ke tingkat kebutuhan berikutnya. Hasibuan (2019:141), mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga individu mau bekerja secara efektif.

Salah satu teori yang menjelaskan motivasi adalah teori dua faktor *Herzberg*, yang membedakan faktor motivator (*achievement, recognition, responsibility*) dan faktor *hygiene* (kondisi kerja, hubungan kerja, kebijakan organisasi) (Nickerson, 2023). Dalam organisasi militer, motivasi juga dipengaruhi nilai loyalitas, kehormatan profesi, dan pengabdian kepada negara (Selara *et al.*, 2025).

Beban Kerja

Menurut Umama (2019:20), beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres apabila tidak diimbangi dengan kontrol dan dukungan yang memadai. Budiasa (2021), mendefinisikan beban kerja sebagai tuntutan mental yang dikenakan pekerjaan terhadap kapasitas individu. Dalam konteks militer, beban kerja mencakup intensitas latihan, tekanan waktu, kompleksitas tugas administratif, serta tuntutan fisik yang tinggi.

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang proporsional dapat meningkatkan efektivitas kerja (Basalamah *et al.*, 2021). Dalam pendidikan militer, beban kerja Bintara Pelatih mencakup pelaksanaan latihan, pembinaan disiplin, pengawasan siswa, serta tugas administratif (Santoso & Soedarmanta, 2024).

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja

Psychological Capital merupakan sumber daya psikologis positif yang memengaruhi perilaku dan performa individu dalam bekerja (Rahmi *et al.*, 2024). Luthans *et al.*, (2015:29), menjelaskan individu dengan tingkat *self-efficacy, optimism, hope*, dan *resilience* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan kerja secara efektif. Kondisi psikologis positif tersebut mendorong individu untuk menunjukkan usaha kerja yang lebih besar dan konsisten sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Retnowati *et al.*, 2023).

Pada organisasi pendidikan militer, *Psychological Capital* membantu pelatih menghadapi tuntutan latihan yang tinggi, tekanan tugas, serta tanggung jawab pembinaan yang berkelanjutan. Modal psikologis yang kuat memungkinkan Bintara Pelatih tetap percaya diri, optimis, dan tangguh dalam menjalankan tugas pendidikan militer sehingga kinerja dapat dipertahankan secara optimal. Penelitian Tovan & Rauf (2020), Sofyanty & Setiawan (2020), Satrio *et al* (2022) dan Hardianto & Pratiwi (2022), menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat di asumsikan semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki Bintara Pelatih, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja merupakan jumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan individu dalam periode tertentu (Tinambunan *et al.*, 2022). Safitri (2025), menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak sesuai kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan performa kerja. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dapat mendorong efektivitas kerja karena individu memiliki tantangan yang sesuai dengan kemampuannya (Pramarta *et al.*, 2025).

Pada organisasi pendidikan militer, Bintara Pelatih menghadapi intensitas latihan tinggi, tanggung jawab pembinaan disiplin, pengawasan siswa, serta tugas administratif. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan konsentrasi, ketelitian, dan kualitas pelaksanaan pelatihan sehingga berdampak pada kinerja (Sari, 2025). Penelitian Sipayung & Purba (2021), Nurhandayani (2022), Kobis *et al* (2023), dan Reja (2025), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat di asumsikan tingkat beban kerja yang dialami Bintara Pelatih berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Psychological Capital, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan faktor situasional (Nasution *et al.*, 2023). Robbins & Judge (2018:113), menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan bekerja. *Psychological Capital* dan motivasi kerja merupakan faktor internal yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan kemauan individu, sedangkan beban kerja merupakan faktor situasional yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan (Heryanto, 2025).

Pada Bintara Pelatih, *Psychological Capital* membantu menghadapi tekanan tugas (Satrio *et al.*, 2022). Motivasi kerja mendorong usaha dan komitmen kerja (Liana & Denjayanti, 2022). Sedangkan beban kerja menentukan tingkat tuntutan pelaksanaan tugas (Reja, 2025). Kombinasi ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menentukan efektivitas pelaksanaan tugas pembinaan dan pelatihan. Dengan demikian dugaan sementara, *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan memengaruhi kinerja Bintara Pelatih.

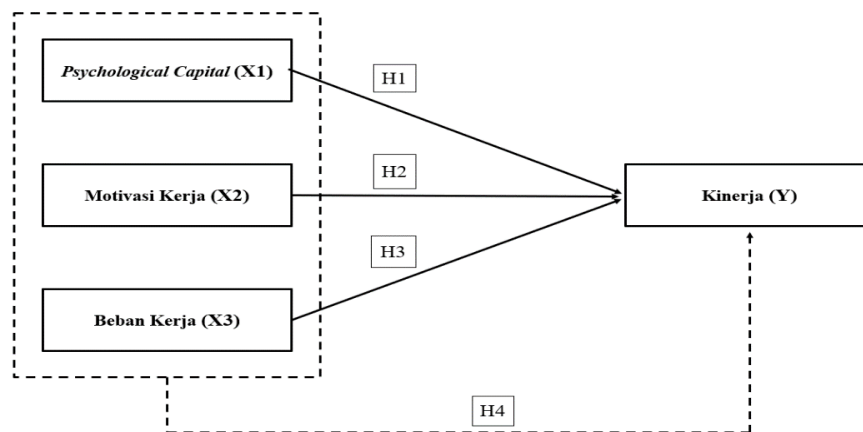
Hipotesis Penelitian

- H₁** : *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD
- H₂** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD

H₃ : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD

H₄ : *Psychological Capital*, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei eksplanatori untuk menguji pengaruh *psychological capital*, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Bintara Pelatih. Populasi penelitian adalah seluruh Bintara Pelatih di Pusat Pendidikan Infanteri TNI AD yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2021:120). Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala *Likert* lima poin. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui *Google Form*.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 29. Analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif (mean dan std deviasi), uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) pada tingkat signifikansi 0,05. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2021). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi item terhadap skor total, di mana item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Arikunto, 2019:2010).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif & Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Capital</i>	60	22,00	40,00	38,1167	3,72846
Motivasi Kerja	60	24,00	40,00	36,4000	3,91953
Beban Kerja	60	19,00	35,00	26,7500	4,80686
Kinerja Bintara Pelatih	60	24,00	40,00	35,5833	3,91127
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 1 menunjukkan tingkat *Psychological Capital*, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD. Variabel *Psychological Capital* memiliki nilai rata-rata sebesar 38,12 dari rentang skor 22-40, yang menunjukkan bahwa tingkat modal psikologis Bintara Pelatih berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum pelatih memiliki keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan yang baik dalam menghadapi tuntutan tugas pendidikan militer.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 36,40 dari rentang 24-40, yang juga berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan Bintara pelatih memiliki dorongan kerja yang kuat, baik yang bersumber dari tanggung jawab tugas, kebanggaan profesi, maupun pengabdian kepada satuan.

Beban kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 26,75 dari rentang 19-35, yang menunjukkan tingkat beban kerja berada pada kategori sedang menuju tinggi. Kondisi ini mengindikasikan Bintara pelatih merasakan tuntutan tugas yang cukup besar, baik dari sisi intensitas kegiatan pelatihan maupun tanggung jawab administratif, namun masih berada dalam batas yang dapat dikelola.

Variabel kinerja, nilai rata-rata sebesar 35,58 dari rentang 24-40 menunjukkan kinerja Bintara pelatih berada pada kategori tinggi. Ini menunjukkan secara umum pelatih mampu melaksanakan tugas pembinaan dan pelatihan secara efektif, disiplin, dan sesuai standar pendidikan militer. Secara keseluruhan, hasil deskriptif ini memperlihatkan Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD memiliki kondisi psikologis dan motivasional yang baik, dengan tingkat beban kerja yang cukup tinggi namun masih diikuti oleh kinerja yang optimal.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen.

Variabel	rtabel	Rentang r- hitung	Sig.	Ket
<i>Psychological Capital</i>	0,254	0,772-0,934	0,000	Valid
Motivasi Kerja	0,254	0,658-0,899	0,000	Valid
Beban Kerja	0,254	0,345-0,831	0,000	Valid
Kinerja Bintara Pelatih	0,254	0,765-0,861	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel *Psychological Capital*, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja Bintara Pelatih dinyatakan valid. Ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada masing-masing variabel yang berada pada rentang 0,345 hingga 0,934, seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,254. Seluruh item memiliki nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Seluruh butir pernyataan pada instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.

Variabel	rtabel	Cronbach's Alpha	Ket
<i>Psychological Capital</i>	0,60	0,945	Reliabel
Motivasi Kerja	0,6	0,931	Reliabel
Beban Kerja	0,6	0,792	Reliabel
Kinerja Bintara Pelatih	0,60	0,930	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari kriteria reliabilitas sebesar 0,60. Variabel *Psychological Capital* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,945, motivasi kerja 0,931, beban kerja 0,792, dan kinerja Bintara Pelatih 0,930. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Seluruh item kuesioner pada variabel *Psychological Capital*, motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja Bintara Pelatih dapat dipercaya dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik.

Uji Asumsi	Variabel	Nilai Statistik	Kriteria	Ket
Normalitas (Kolmogorov– Smirnov)	Residual	Sig = 0,200	Sig > 0,05	Normal
	<i>Psychological Capital</i>	Tolerance = 0,824 ; VIF = 1,387	Tol > 0,10 ; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	Motivasi Kerja	Tolerance = 0,824 ; VIF = 1,387	Tol > 0,10 ; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
	Beban Kerja	Tolerance = 0,824 ; VIF = 1,387	Tol > 0,10 ; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	<i>Psychological Capital</i>	Sig = 0,246	Sig > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Motivasi Kerja	Sig = 0,325	Sig > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Beban Kerja	Sig = 0,569	Sig > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,824 ($>0,10$) dan VIF sebesar 1,387 (<10), sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan nilai signifikansi *Psychological Capital* sebesar 0,246, motivasi kerja 0,325, dan beban kerja 0,569, seluruhnya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear

Tabel 5. Hasil Uji F.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661,406	3	220,469	51,192	,000 ^b
	Residual	241,177	56	4,307		
	Total	902,583	59			

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 51,192 $>$ dari Ftabel 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi $<$ dari 0,05 menunjukkan model regresi yang digunakan signifikan, sehingga variabel *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih di

Pusdikif Pussenif TNI AD. Nilai F yang relatif besar juga menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja Bintara Pelatih. Hipotesis H4 yang menyatakan bahwa *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih dapat diterima.

Tabel 6. Hasil Uji t.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,708	3,347		1,108	,273
	<i>Psychological Capital</i>	-,006	,080	-,006	-,073	,942
	Motivasi Kerja	,789	,081	,791	9,726	,000
	Beban Kerja	,126	,061	,155	2,058	,044

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 diketahui variabel *Psychological Capital* memiliki nilai t hitung sebesar -0,073 dengan signifikansi 0,942 ($>0,05$), sehingga berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih. Ini menunjukkan perubahan *Psychological Capital* tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap perubahan kinerja dalam model penelitian. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 9,726 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih. Nilai koefisien positif menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,058 dengan signifikansi 0,044 ($<0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih. Ini menunjukkan peningkatan beban kerja dalam batas tertentu berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,733	,718	2,07527

Sumber: Data Primer, diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,856. Nilai tersebut berada pada rentang 0,80-1,00 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, sehingga menunjukkan hubungan antara variabel *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja dengan kinerja Bintara Pelatih sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,733 menunjukkan sebesar 73,3% variasi kinerja Bintara Pelatih dapat dijelaskan oleh variabel *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja dalam model

penelitian, sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,718 menunjukkan setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan sampel penelitian, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja tetap tinggi, yaitu sebesar 71,8%. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan model regresi memiliki kekuatan hubungan dan kemampuan penjelasan yang sangat baik terhadap kinerja Bintara Pelatih.

Pembahasan

Pengaruh Psychological Capital terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan *Psychological Capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih. Ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,942 lebih besar dari ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang dimiliki pelatih tidak berkontribusi secara nyata terhadap variasi kinerja dalam model penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan dalam konteks pendidikan militer, kinerja pelatih lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja dan tuntutan tugas dibandingkan modal psikologis individu. Kondisi organisasi militer yang memiliki sistem komando, standar kerja baku, serta prosedur operasional yang ketat memungkinkan pelatih tetap menjalankan tugas sesuai standar meskipun tingkat *Psychological Capital* bervariasi. Ini menunjukkan faktor struktural dan tuntutan tugas organisasi lebih dominan dalam menentukan kinerja dibandingkan faktor psikologis personal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lusiyani & Helmy (2020) serta Nurul *et al* (2023), yang menemukan *Psychological Capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ketika variabel tuntutan kerja atau stres dimasukkan dalam model. Temuan serupa juga dilaporkan pada penelitian yang menunjukkan kondisi psikologis tidak selalu menjadi prediktor langsung kinerja pada pekerjaan dengan standar prosedural tinggi (Firdaus *et al.*, 2024).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari ($<0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,789. Temuan ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja pelatih, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dalam organisasi militer, motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor material, tetapi juga dari tanggung jawab tugas, loyalitas satuan, dan nilai pengabdian. Dorongan internal tersebut meningkatkan semangat kerja, ketekunan, dan kesungguhan pelatih dalam melaksanakan pembinaan dan pelatihan. Kondisi ini

menjelaskan motivasi menjadi faktor dominan yang menentukan kinerja Bintara Pelatih, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut dedikasi tinggi.

Hasil ini juga didukung oleh nilai beta standar tertinggi ($\beta = 0,791$) dibandingkan variabel lain, yang menunjukkan motivasi kerja merupakan faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pelatih. Hal ini memperkuat teori bahwa motivasi merupakan penggerak utama perilaku kerja dan pencapaian kinerja (Selara *et al.*, 2025). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutrisno *et al* (2020) dan Supriatna *et al* (2024), yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan serupa juga dilaporkan pada penelitian yang menunjukkan motivasi menjadi determinan utama peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai sektor organisasi (Risman, 2023).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih dengan nilai signifikansi 0,044 ($<0,05$) dan koefisien regresi 0,126. Temuan ini menunjukkan, peningkatan beban kerja dalam batas tertentu berkaitan dengan peningkatan kinerja pelatih. Kondisi ini mengindikasikan pelatih di Pusdikif masih mampu mengelola tuntutan tugas yang tinggi dan menjadikannya sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja. Dalam lingkungan militer, beban kerja yang tinggi sering dipersepsikan sebagai bentuk tanggung jawab dan kepercayaan organisasi, sehingga mendorong pelatih untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, struktur komando dan disiplin yang kuat juga memungkinkan pelatih tetap menjaga kualitas pelaksanaan tugas meskipun beban kerja meningkat.

Temuan ini menunjukkan beban kerja pada tingkat moderat hingga tinggi dapat bersifat produktif (*eustress*) dan meningkatkan performa kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sipayung & Purba (2021) dan Kobis *et al* (2023), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain juga menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja selama masih berada dalam kapasitas individu untuk dikelola (Husin *et al.*, 2021).

Pengaruh Psychological Capital, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 ($<0,05$). Ini menunjukkan kinerja pelatih di Pusdikif Pussenif tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor psikologis individu dan tuntutan kerja yang dihadapi. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja, *Psychological Capital* membantu individu menghadapi

tekanan tugas, sedangkan beban kerja mencerminkan tingkat tuntutan pekerjaan. Kombinasi ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menentukan efektivitas pelaksanaan tugas pembinaan dan pelatihan oleh Bintara Pelatih.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kinerja dalam organisasi militer dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor situasional secara simultan. Individu dengan motivasi tinggi dan modal psikologis yang memadai akan mampu mengelola beban kerja secara lebih efektif sehingga menghasilkan kinerja optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor psikologis dan kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi (Afrianti, 2019).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Bintara Pelatih di Pusdikif Pussenif TNI AD, disimpulkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih. Ini menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang dimiliki pelatih tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja dalam pelaksanaan tugas pendidikan militer. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja menjadi faktor dominan yang mendorong pelatih melaksanakan tugas pembinaan dan pelatihan secara optimal. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dalam batas kemampuan pelatih berkaitan dengan peningkatan kinerja dan mencerminkan kemampuan pelatih dalam mengelola tuntutan tugas secara efektif. Secara simultan, *Psychological Capital*, motivasi kerja, dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bintara Pelatih, yang menunjukkan bahwa kinerja pelatih dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis dan tuntutan kerja secara bersama-sama dalam pelaksanaan pendidikan militer di Pusdikif Pussenif TNI AD.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan Pusdikif Pussenif TNI AD meningkatkan motivasi kerja Bintara Pelatih melalui pemberian apresiasi, pengakuan kinerja, serta penguatan nilai kebanggaan profesi pelatih militer, karena motivasi terbukti menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Selain itu, pengelolaan beban kerja pelatih perlu dilakukan secara proporsional melalui pemerataan tugas, penyesuaian jadwal pelatihan, serta dukungan administratif agar beban kerja tetap produktif dan tidak menimbulkan kelelahan

berlebih. Upaya penguatan *Psychological Capital* seperti pembinaan mental, pengembangan ketahanan psikologis, dan pelatihan kepemimpinan juga tetap perlu dilakukan untuk mendukung kesiapan pelatih dalam menghadapi tuntutan tugas pendidikan militer. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pelatih militer, seperti kepemimpinan, stres kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta menggunakan model analisis yang lebih kompleks seperti mediasi atau moderasi. Penelitian pada satuan pendidikan militer lain juga disarankan untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abbas, J., & Kumari, K. (2023). Examining the relationship between total quality management and knowledge management and their impact on organizational performance: A dimensional analysis. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(2), 426-451. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2021-0046>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Effendy, M. (2025). *Profesionalisme militer profesionalisasi TNI*. UMMPress.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 357233. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Firdaus, M. F., Habibah, S., Prabowo, H., Amandari, A. B., & Iswiyanti, A. S. (2024). Gambaran psychological capital pada kontingen Garuda. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 16(2), 83-91. <https://doi.org/10.52166/humanis.v16i2.6855>
- Halimatussadiyah, H., Adriani, Z., & Aira, D. M. F. (2025). Faktor intrinsik yang berperan pada motivasi kerja dari perspektif teori dua faktor pada CO BTPNS. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 394-402. <https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3972>
- Hardianto, Y., & Pratiwi, E. A. (2022). Pengaruh psychological capital terhadap employee engagement pada perawat di ICU Rumah Sakit "X", Cimahi. *Jurnal Diversita*, 8(1), 32-37. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i1.5130>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Heryanto, E. (2025). *Supervisory support dalam peningkatan motivasi kerja dengan psychological capital sebagai pemediasi*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Kasyifillah, M. H., & Prijati, P. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(7).

- Kobis, Y. S., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2023). Effect of workload and job stress on employee performance. 11(1), 48-56. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v11i1.56585>
- Kusumapradja, R., & Adi, R. (2022). Impact of physical workload and mental workload on nurse performance: A path analysis. 5(2), 219-226. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v5i2.604>
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada UMKM (Studi pada UMKM Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251-256. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760>
- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh psychological capital terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 155-165. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.458>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Maslebu, A. A. (2024). Analisis pelatihan kerja, kompetensi dan efektivitas kerja terhadap pengembangan SDM prajurit TNI AD AJENDAM I/BB. Fakultas Sosial Sains.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality: Unlocking your inner drive and understanding human behavior* (Prabhat Prakashan). <https://books.google.co.id/books?id=DVmxDwAAQBAJ>
- Nasution, H., Elvina, E., & Halim, A. (2023). Pengaruh karakteristik individu, kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4545-4565.
- Nickerson, C. (2023). Herzberg's two-factor theory of motivation-hygiene. *Simply Psychology*, 28.
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304-1318. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Nurul, A., Hasanuddin, T., & Said, D. (2023). Psychological capital dalam memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kompetensi dan healthy lifestyle terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. 7, 35-56. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i1.1241>
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, B. (2025). Pengaruh motivasi, kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*. <https://jurnal.unpad.ac.id/responsive/article/view/32134>

- Pramarta, N. A., Heryanda, K. K., & Irwansyah, M. R. (2025). Peran komitmen, beban kerja, dan modal psikologis pada kinerja penyelenggara pemilihan umum kepala daerah. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1206-1217. <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i08.p10>
- Prasetyani, I. W., & Desiana, P. M. (2022). Mediasi psychological capital dan work engagement terhadap pengaruh kecerdasan emosional pada kinerja pegawai negeri sipil. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 10(2), 144-154. <https://doi.org/10.31289/publika.v10i2.8212>
- Rahmi, A., AlHadar, F. M., Soleman, M. M., & Sabuhari, R. (2024). Psychological capital and innovative work behavior with engagement and job crafting: Modal psikologis dan perilaku kerja inovatif dengan keterlibatan dan penciptaan pekerjaan. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 25(4), 10-21070. <https://doi.org/10.21070/ijins.v25i4.1219>
- Reja, V. R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Nagari. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., Putra, R. S., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i1.94>
- Risman, R. (2023). Motivasi dan kinerja karyawan: Sebuah tinjauan literatur. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 464-484.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Safitri, A. A. K. (2025). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja, shift kerja, dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan aviation security (avsec) di bandar udara internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Santoso, H. B., & Soedarmanta, J. B. (2024). Prajurit dan kesatria yang gagah berani dari Korps Marinir TNI AL. Pohon Cahaya.
- Sari, C. A. (2025). Analisis kualitatif dampak beban kerja terhadap pegawai PT Jasa Raharja Cabang Purwokerto. Universitas Islam Indonesia.
- Satrio, D. A., Hapsari, W., & Kusuma, P. J. (2022). Pengaruh psychological capital dan kejelasan peran terhadap kinerja karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Kabupaten Purworejo. *Borobudur Psychology Review*, 2(2), 94-100. <https://doi.org/10.31603/bpsr.8055>
- Selara, G., Kurniati, Y., Hermanto, D., & Tharsyah, Z. I. (2025). Implementasi kode etik profesi Tentara Nasional Indonesia (TNI) dalam penegakan hukum. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 7(2), 225-241.
- Sipayung, A., & Purba, K. (2021). The effect of motivation, workload, and work environment on employee performance through job satisfaction as intervening variable at the Environmental Service Office of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 120-129.

- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well-being terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(02), 25-34.
- Supriatna, D., Narimawati, U., & Sunarsi, D. (2024). The influence of motivation on employee performance through compensation as mediation. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(2), 578-585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.855>
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 6(02). <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Tovan, T., & Rauf, R. (2020). Pengaruh subjective well-being dan psychological capital terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 137-147.
- Turang, F. Y., Rustiawan, I., Utami, S., Putrie, R. A., Ulpa, D., Minaesa, I. T., Putra, U., Cianjur, I., Buana, U., Karawang, P., & Sekayu, I. R. (2025). The effect of workload on employee performance with work life balance as a moderating variable. 5, 99-108.
- Ulhaq, D., Putri, A. N., Maritza, R. A., Ramadhani, D. P., Ariana, R. R., & Hidayah, F. A. (2025). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja organisasi pada sektor kesehatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(10), 2392-2401.
- Umama, H. A. (2019). *Buku ajar psikologi industri dan organisasi*. Deepublish.