

**MOTIVASI KERJA ISLAMI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL POLRI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES GROBOGAN**

Proposal Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



**Disusun oleh :
SANDI WIDAYANTO
NIM 20402300069**

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2024

Lembar Pengesahan

**MOTIVASI KERJA ISLAMI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL POLRI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES GROBOGAN**

Disusun Oleh :

**SANDI WIDAYANTO, S.H.
NIM 20402300069**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian



Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Semarang, Mei 2024

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Siti Sumiati', is placed above the printed name of the supervisor.

Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIDN 0619036801

TESIS
MOTIVASI KERJA ISLAMI, KEPEMIMPINAN
TRANSFORMATIONAL POLRI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES GROBOGAN

Proposal Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen

Disusun oleh :
SANDI WIDAYANTO
NIM 20402300069

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIK 0619036801

Penguji



Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si
NIK 0607056003

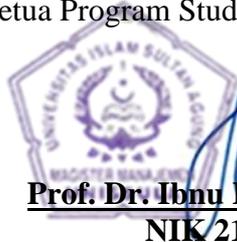
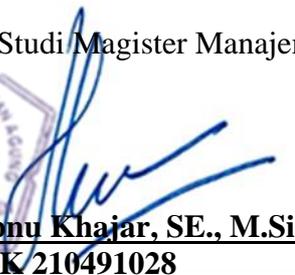
UNISSULA
جامعة سلطان أبوبوع الإسلامية

Penguji



Dr. H. Asyhari, S.E., MM
NIK 0624116601

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sandi Widayanto
NIM : 20402300069
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

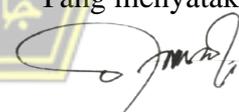
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Motivasi Kerja Islami, Kepemimpinan Transformational Polri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Grobogan” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2024

Pembimbing

Yang menyatakan,


Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
NIDN 0619036801


SANDI WIDAYANTO
NIM 20402300069

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: SANDI WIDAYANTO
NIM	: 20402300069
Program Studi	: MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
Fakultas	: UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul : **"MOTIVASI KERJA ISLAMI, KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIONAL POLRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES GROBOGAN "**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Grobogan, 28 Mei 2024

Yang menyatakan,



SANDI WIDAYANTO

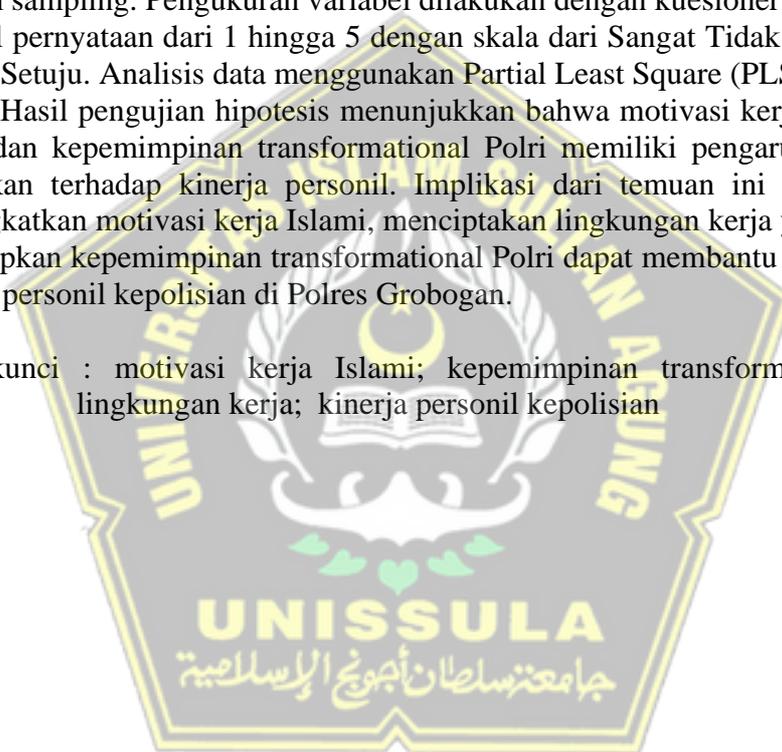
*Coret yang tidak perlu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja Islami, kepemimpinan transformational Polri, lingkungan kerja, dan kinerja personil kepolisian di Polres Grobogan. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 89 responden yang diambil dari total 406 sumber daya manusia di Polres Grobogan menggunakan proportional stratified random sampling. Pengukuran variabel dilakukan dengan kuesioner menggunakan interval pernyataan dari 1 hingga 5 dengan skala dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformational Polri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa meningkatkan motivasi kerja Islami, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan menerapkan kepemimpinan transformational Polri dapat membantu meningkatkan kinerja personil kepolisian di Polres Grobogan.

Kata kunci : motivasi kerja Islami; kepemimpinan transformational Polri; lingkungan kerja; kinerja personil kepolisian



Abstract

This study aims to examine the influence of Islamic work motivation, transformational leadership of the Indonesian National Police (Polri), work environment, and police personnel performance at the Grobogan Police Resort. The research method used is explanatory research with a sample of 89 respondents taken from a total of 406 human resources at the Grobogan Police Resort using proportional stratified random sampling. Variable measurement is done using a questionnaire with statement intervals from 1 to 5 on a scale from Strongly Disagree to Strongly Agree. Data analysis uses Partial Least Square (PLS). The hypothesis testing results indicate that work motivation, work environment, and transformational leadership of the Indonesian National Police have a positive and significant influence on personnel performance. The implications of these findings are that improving Islamic work motivation, creating a conducive work environment, and implementing transformational leadership of the Indonesian National Police can help improve police personnel performance at the Grobogan Police Resort.

Keywords: Islamic work motivation,; transformational leadership; work environment; police personnel performance



KATA PENGANTAR

Tidak ada kata yang patut kami haturkan kecuali puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, taufik dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul: Motivasi Kerja Islami, Kepemimpinan Transformational Polri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Grobogan. Sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam menyelesaikan tesis ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan secara moral maupun material. Oleh sebab itu dalam kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ungkapan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Istri Tercinta Melly nurfatmawati, Kenzie, ryu dan keluarga besar yang secara ikhlas mendoakan, membimbing dan memberikan semangat demi terselesaikannya Tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si selaku pembimbing Utama yang telah memberikan motivasi dan arahan sehingga terselesainya Tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan Civitas Akademika Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Dedy Anung Kurniawan, S.I.K., M.SI selaku Kapolres Grobogan.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Guru Besar sebagai pengajar pada Program Magister Ilmu Ekonomi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami ilmu ekonomi.
8. Teman-teman Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang angkatan 78C.

10. Semua staff Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
11. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

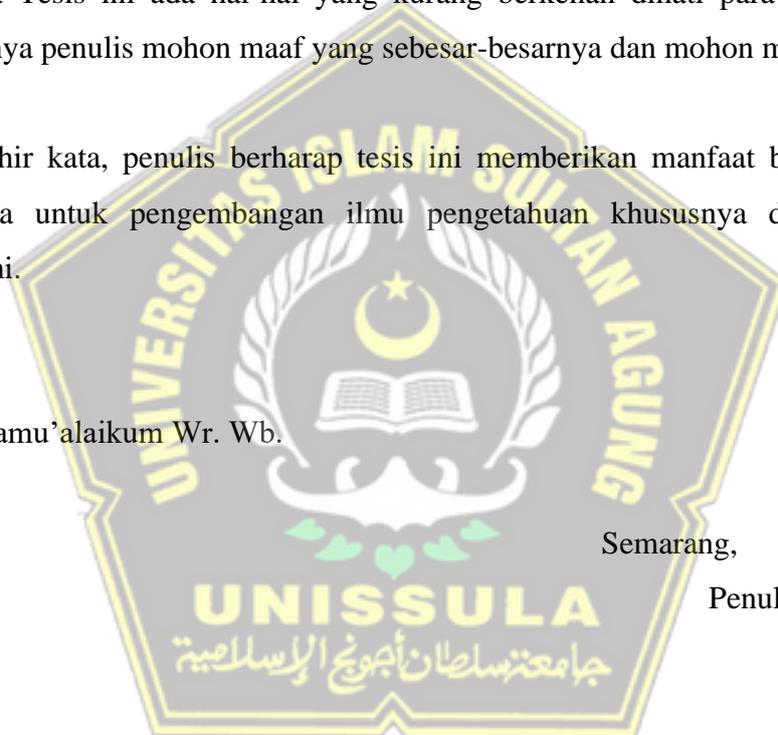
Demikian pula tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dengan memberikan data guna penyusunan Tesis ini. Dengan rasa tulus ikhlas harapan penulis tidak lain semoga amal kebajikan beliau akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Apabila Tesis ini ada hal-hal yang kurang berkenan dihati para pembaca, oleh karenanya penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya dan mohon maklum adanya.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu ekonomi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Mei 2024

Penulis



Sandi Widayanto

NIM 20402300069

DAFTAR ISI

<u>Halaman Judul</u>	i
<u>HALAMAN PERSETUJUAN</u>	ii
<u>PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</u>	iv
<u>Abstrak</u>	v
<u>Abstract</u>	vii
<u>Kata Pengantar</u>	viii
<u>Daftar Isi</u>	x
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	xii
<u>1.1. Latar Belakang Masalah</u>	xii
<u>1.2. Rumusan Masalah</u>	6
<u>1.3. Tujuan Penelitian</u>	7
<u>1.4. Manfaat Penelitian</u>	7
<u>BAB II KAJIAN PUSTAKA</u>	9
<u>2.1. Kinerja Personil Kepolisian</u>	9
<u>2.2. Motivasi Kerja Islami</u>	10
<u>2.3. Kepemimpinan Transformational Polri</u>	12
<u>2.4. Lingkungan kerja Fisik dan non Fisik</u>	15
<u>2.5. Pengaruh Antar Variabel</u>	18
<u>2.6. Model Empirik Penelitian</u>	21
<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	21
<u>3.1 Jenis Penelitian</u>	21
<u>3.2 Populasi dan Sampel</u>	22
<u>3.3 Jenis dan Sumber Data</u>	3
<u>3.4 Metode Pengumpulan Data</u>	3
<u>3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel</u>	4
<u>3.6 Metode Analisis Data</u>	6
<u>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	1
<u>4.1. Analisis Deskripsi Responden</u>	1
<u>4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian</u>	3

4.3.	<u>Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)</u>	8
4.3.1.	<u>Convergent Validity</u>	8
4.3.2.	<u>Discriminant Validity</u>	9
4.3.3.	<u>Uji Reliabilitas</u>	12
4.4.	<u>Evaluasi Model Struktural (Inner Model)</u>	15
4.5.	<u>Pembahasan</u>	18
BAB V PENUTUP		25
5.1.	<u>Simpulan</u>	25
5.2.	<u>Implikasi Teoritis</u>	26
5.3.	<u>Implikasi Manajerial</u>	27
5.4.	<u>Keterbatasan Penelitian</u>	29
5.5.	<u>Agenda Penelitian Mendatang</u>	29
<u>Daftar Pustaka</u>		31
<u>Kuesioner Penelitian</u>		37
<u>Lampiran 2. Deskripsi Responden</u>		41
<u>Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian</u>		43
<u>Lampiran 4. Full Model PLS</u>		45
<u>Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)</u>		47
<u>Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)</u>		83
<u>Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)</u>		84

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia menjadi unsur yang paling vital dalam organisasi, meskipun faktor-faktor lainnya telah tersedia, organisasi tidak dapat beroperasi tanpa kontribusi manusia. Manusia menjadi pendorong utama dan penentu arah suatu organisasi (Bakirova Oynura 2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan arahan positif pada unsur manusia ini dengan fokus pada pengembangan sumber daya manusia. Manusia dianggap sebagai aset paling berharga bagi suatu lembaga, karena melalui kerja mereka, tujuan lembaga tercapai, inovasi dihasilkan, dan pencapaian tujuan organisasi menjadi mungkin (Gabcanova 2012).

Kepemimpinan banyak disebut sebagai factor yang memainkan peran kunci dalam mencapai keberhasilan lembaga atau organisasi (Karp 2020). Melalui kemampuan inovatif, gagasan, perilaku, dan kepemimpinan, individu mampu membimbing organisasi menuju pencapaian tujuannya (Alrowwad, Abualoush, and Masa'deh 2020). Pemimpin yang mampu mengarahkan, meningkatkan, dan memobilisasi potensi individu dan anggota timnya secara kolektif, dapat mencapai keberhasilan organisasi. Kreativitas pemimpin juga memungkinkan maksimalnya potensi di lingkungan organisasi, meningkatkan efisiensi, dan mencapai kinerja optimal (Pawar 2016).

Di samping kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Andersen et al. 2018). Motivasi diartikan sebagai proses di mana perilaku diberi energi dan diarahkan (Oudeyer and Kaplan 2009). Motivasi memainkan peran sentral dalam konteks organisasi, menggambarkan kombinasi dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diwujudkan melalui hasrat dan minat (Islam and Ismail 2008). Motivasi yang tepat mampu mendorong daya penggerak untuk menciptakan antusiasme kerja, kerja sama efektif, dan integrasi upaya untuk mencapai kepuasan (Locke and Schattke 2019). Oleh karena itu, motivasi dapat menjadi pemicu atau pendukung perilaku individu, mendorong keinginan untuk bekerja keras dan antusias mencapai hasil optimal. Pengaruh motivasi yang berasal baik dari atasan maupun dari perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (Li, Li, and Chen 2018).

Selain motivasi, variabel lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Kinerja optimal manusia dapat terwujud jika didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik (Tannady et.al 2019). Lingkungan yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan meningkatkan produktivitas lembaga, memastikan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif (Kumbadewi et.al., 2021). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan non-fisik yang melekat pada pegawai, yang tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan (Oluwatayo and Adetoro 2020).

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja (Mulyadi, Purnamasari, and Hatta 2023). Hasibuan and Bahri (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang sedang bekerja, termasuk tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antar individu di tempat tersebut. Semua ini berkontribusi pada meningkatnya semangat kerja karyawan. Namun, beberapa hal seperti kurangnya pencahayaan di dalam ruangan, kurangnya kerapian dalam penataan peralatan kantor, dan minimnya sarana dan prasarana dapat memengaruhi lingkungan kerja yang kurang bersahabat dan kurang mendukung kolaborasi antar rekan kerja.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja merupakan faktor integral yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan (Mamangkey, Tumbel, and Uhing 2015). Dalam lingkungan pekerjaan, aspek-aspek seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan interaksi antar individu sangat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan bersahabat guna mendukung kesejahteraan dan kinerja optimal para personil.

Manajemen sumber daya manusia menjadi tantangan khusus bagi instansi kepolisian, karena keberhasilan manajemen dan kinerja lainnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Keefektifan instansi ini bergantung pada kinerja individu, di mana SDM yang

berkualitas dapat menjaga kelangsungan operasionalnya. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan disiplin anggota kepolisian. Pemimpin juga perlu membangun hubungan baik dengan anggota, menciptakan kemitraan, dan menjaga hubungan kerja yang positif. Hubungan kepemimpinan yang baik antara atasan dan bawahan berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja dan pencapaian tujuan yang diinginkan. Selain itu, ketegasan pemimpin juga memiliki dampak besar terhadap kinerja anggota kepolisian, membuat mereka patuh terhadap aturan perusahaan.

Kepolisian pada dasarnya adalah sebuah lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebagai organisasi, Kepolisian memiliki tugas dan wewenang utama, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Arif 2021). Tugas pokok Polisi Republik Indonesia, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut hanya dapat tercapai melalui dedikasi tinggi, disiplin, dan profesionalisme anggota kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, manajemen yang baik dan perencanaan yang efektif diperlukan dalam pengelolaan instansi kepolisian sebagai lembaga pemerintahan.

Kepolisian Resort, atau Polres, memerlukan peningkatan kinerja yang dapat dicapai melalui penerapan disiplin yang ketat (Mangkat, Tewel, and Taroreh 2019), gaya kepemimpinan yang efektif (Fajar et al. 2022), dan pemberian kompensasi yang memadai (Hidayat and Agustina 2020). Tindakan-tindakan ini bertujuan untuk mencegah potensi kecurangan di lingkungan instansi kepolisian, yang dapat timbul akibat kurangnya disiplin di kalangan anggota, kepemimpinan yang tidak bijaksana, dan kompensasi yang tidak memadai.

Kinerja anggota kepolisian menjadi faktor kunci dalam kesuksesan suatu instansi kepolisian (Rahmawati, Ansari, and Tahir 2022). Kinerja polisi mencakup tindakan yang dilakukan anggota kepolisian dalam melaksanakan tugasnya sebagai amanat rakyat, mengembangkan tugas yang diberikan oleh instansi (Tri Brata and Nashar 2022). Oleh karena itu, kinerja anggota Polri menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi misi kepolisian, dan Polri memandang kinerja sebagai instrumen strategis untuk mengukur kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang mengaturnya.

Motivasi, sebagai faktor pendorong aktivitas seseorang, memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja anggota polisi (Wardhani and Hartono 2019). Motivasi kerja diberikan untuk mendorong anggota polisi agar bekerja secara maksimal dan disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan berupa perhatian, pengarahan, dan inspirasi, motivasi kerja bertujuan membangun semangat kerja anggota polisi agar lebih

bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan yang diharapkan (Hidayat and Agustina 2020). Di Polres Grobogan, gaya kepemimpinan menunjukkan beberapa fenomena, termasuk kurang optimalnya kemampuan pemimpin dalam menegur dan menindak tegas anggota polisi yang melanggar aturan, serta pemberian reward dan sanksi yang tidak konsisten bagi anggota yang membuat kesalahan kerja yang fatal bagi Polres Grobogan.

Di Polres Grobogan, masih terdapat beberapa personel yang sering datang terlambat ke tempat kerja. Permasalahan umum ini mungkin disebabkan oleh rasa jenuh, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya motivasi kerja, atau faktor-faktor lain yang dapat memengaruhinya. Hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu staf menunjukkan bahwa keadaan ruangan kerja di salah satu bidang kurang ideal, terlihat dari kurangnya ketertiban dalam tata letak ruangan, pengaturan prabot yang kurang rapi, dan kurangnya perhatian pada faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sehingga menciptakan situasi yang kurang nyaman. Permasalahan ini tidak seharusnya diabaikan begitu saja.

Lingkungan kerja, meskipun tidak memiliki dampak langsung pada operasional perusahaan, memiliki keterkaitan langsung dengan kesejahteraan pegawai yang bekerja di dalamnya (Sudibya and Utama 2012). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai, serta menciptakan kondisi yang nyaman untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang

tidak memadai dan kurang nyaman dapat mengurangi semangat dan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, perbaikan terhadap lingkungan kerja yang tidak ideal perlu diupayakan untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja optimal para personel di Polres Grobogan.

Beberapa hasil penelitian motivasi dan kinerja menunjukkan hasil yang berbeda dan memberikan black box bagi penelitian selanjutnya. Penelitian menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam peningkatan kinerja SDM (Hendra 2020; Kusjono and Firmansyah 2020) namun hasil kedua penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan sebaliknya, bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM (Rozali and Kusnadi 2020) sebagaimana penelitian lain yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ditemukan tidak berpengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Hasyim et al. 2020).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) antara peran kepemimpinan terhadap kinerja maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “motivasi kerja Islami, kepemimpinan transformational Polri dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Polres Grobogan” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja Personil Polres Grobogan?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Polres Grobogan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformational Polri terhadap kinerja Personil Polres Grobogan?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja Personil Polres Grobogan
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Polres Grobogan
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan transformational Polri terhadap kinerja Personil Polres Grobogan

1.4.Manfaat Penelitian

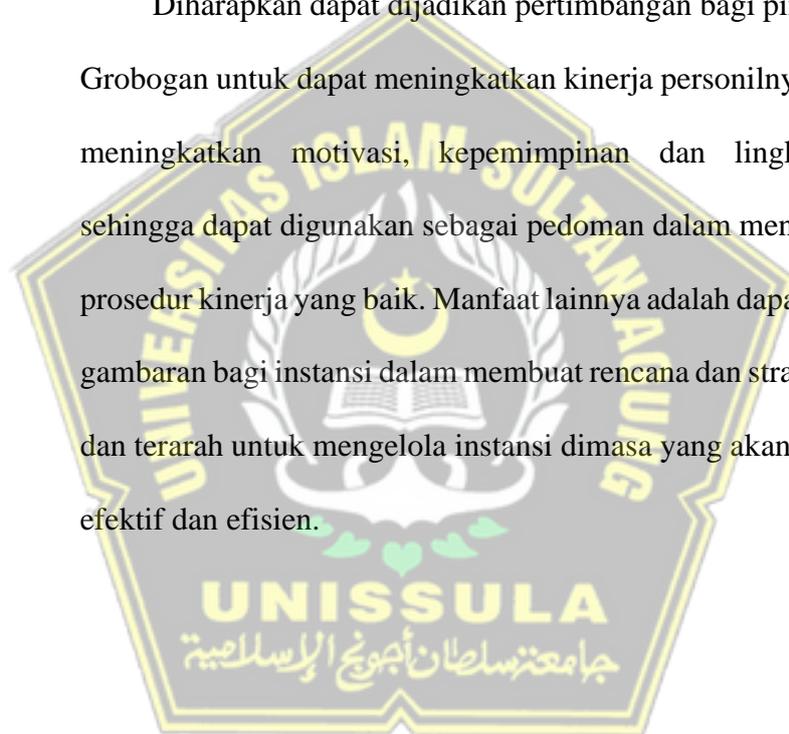
Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagaimana berikut:

1.5.1 Manfaat teoretis

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pada ilmu manajemen khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja personil Polres Grobogan. Semoga dapat menjadi rujukan dan pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Manfaat praktis

Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan bagi pimpinan Polres Grobogan untuk dapat meningkatkan kinerja personilnya dengan cara meningkatkan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga dapat digunakan sebagai pedoman dalam menyusun standar prosedur kinerja yang baik. Manfaat lainnya adalah dapat memberikan gambaran bagi instansi dalam membuat rencana dan strategi yang baik dan terarah untuk mengelola instansi dimasa yang akan datang secara efektif dan efisien.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Personil Kepolisian

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil seseorang dalam suatu organisasi dihubungkan dengan tujuan organisasi yang akan dicapai (Rivai 2018). Produktivitas kinerja sumber daya manusia diukur dengan efisiensi dan efektifitas (Sulaksono 2019). Efisiensi juga mengacu pada sejauh mana sumber daya manusia dapat lebih hemat biaya dan waktu secara efektif (Sedarmayanti 2017). Menurut Hidayani (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sakban, Nurmal, and Bin Ridwan 2019). Kinerja digambarkan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Ardian 2020).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM merupakan akumulasi hasil kerja baik dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang prajurit untuk melakukan sesuatu kegiatan dengan mengutamakan integritas moral, kompetensi kerja dan kemampuan intelektualitasnya dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini pengukuran kinerja personil kepolisian menggunakan indicator (Arif 2021):

1. Integritas moral dapat diukur dengan kejujuran dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Kompetensi kerja dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas kerja.
3. Kemampuan intelektualitas dapat diukur dengan kepemilikan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tupoksi kerjanya.
4. Kesegaran jasmani yang menunjukkan tingkat respon dan agilitas personil dalam menyelesaikan tanggungjawabnya (*agility* dan *responsive*).

2.2. Motivasi Kerja Islami

Motivasi kerja merujuk pada dorongan atau keinginan seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan kontribusi, menciptakan keahlian, dan mengalokasikan waktu dengan tujuan mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Harahap 2016). Kekuatan motivasi kerja tercermin langsung pada sejauh mana individu berusaha keras untuk meningkatkan kinerja mereka demi mencapai tujuan organisasi (Setiawan 2015). Istilah "motivasi" memiliki berbagai pengertian dalam kehidupan sehari-hari, baik yang berkaitan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi (Bundtzen 2020).

Niat bekerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT dan upaya untuk menerima berkah-Nya (Rahman and Rahman 1995). Pekerjaan, dalam konteks Islam, dianggap sebagai wujud ibadah yang penting untuk dilakukan, dan umat Islam diajarkan untuk aktif berpartisipasi dalam masyarakat yang produktif (Astuti, Shodikin, and Ud-Din 2020). Motivasi kerja dalam perspektif Islam juga mencakup dorongan untuk memberikan hasil pekerjaan yang luar biasa, berasal dari keyakinan akan pemenuhan diri, mobilitas sosial, dan peningkatan standar hidup atau pelayanan kepada masyarakat (Kuncoro and Putra 2020). Keterlibatan dalam pekerjaan dianggap sebagai amal shaleh yang dapat membawa kesuksesan di dunia ini dan kebahagiaan di akhirat. Motivasi ini juga melibatkan keyakinan bahwa pahala amal baik dan hukuman perbuatan buruk tidak hanya berlaku di dunia ini, melainkan juga di akhirat.

Motivasi kerja Islami mencakup aspek-aspek seperti niat ibadah, pemenuhan tanggung jawab sebagai khalifah di bumi, pencarian ilmu sebagai upaya untuk berkarya yang berkualitas, dan keseimbangan hidup dalam konteks spiritual, sosial, dan keluarga (Shehab 2016). Motivasi kerja Islami menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam perspektif Islam lebih dari sekadar mencari nafkah atau tujuan material semata, tetapi juga sebagai bagian dari upaya mendapatkan ridha Allah dan mencapai keberkahan hidup (Sudarti and Fachrunnisa 2021). Motivasi ini mencakup pemahaman bahwa pekerjaan bukan hanya sebagai sarana mencari nafkah atau mencapai tujuan material semata, melainkan juga sebagai upaya untuk menjalankan

tanggung jawab sebagai khalifah di bumi. Motivasi kerja Islami mengarah pada usaha yang bermanfaat, berkualitas, dan seimbang dalam mencapai tujuan hidup yang sesuai dengan ajaran Islam (Khan and Sheikh 2012).

Motivasi kerja Islami disimpulkan sebagai dorongan atau keinginan yang mendorong seorang individu untuk bekerja dan berkarya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, dengan tujuan mencapai keberkahan hidup dan meraih ridha-Nya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja Islami diukur dengan indikator seperti niat bekerja untuk ibadah; pemenuhan tanggung jawab sebagai khalifah; pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan; dan keseimbangan hidup dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga (Bhatti et al. 2016).

2.3. Kepemimpinan Transformational Polri

Kepemimpinan transformasional adalah teori kepemimpinan di mana seorang pemimpin bekerja dengan tim atau pengikut di luar kepentingan langsung mereka untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui pengaruh, inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan anggota kelompok yang berkomitmen (Kim and Park 2020). Perubahan kepentingan pribadi ini meningkatkan tingkat kedewasaan dan cita-cita pengikut, serta kepedulian mereka terhadap pencapaian (Vermeulen, Kreijns, and Evers 2020). Teori ini sangat sulit untuk dilatih atau diajarkan karena merupakan kombinasi dari banyak teori kepemimpinan (Saira, Mansoor, and Ali 2021). Sebagian besar kritik tentang kepemimpinan transformasional adalah tentang

etika dan nilai-nilai moral pemimpin yang dapat mengakibatkan penyalahgunaan kekuasaan dan konsekuensi yang tidak diinginkan (Northouse 2018).

Kepemimpinan transformasional bekerja dengan menginspirasi anggota tim untuk memotivasi diri mereka sendiri, yang dapat menyebabkan kurangnya fokus pada tugas-tugas penting (Zuraik and Kelly 2019). Pemimpin transformasional bertujuan untuk memimpin dengan contoh dan model perilaku karyawan yang ideal, yang mungkin tidak memberikan struktur dan bimbingan yang cukup untuk beberapa karyawan (Koh, Lee, and Joshi 2019). Salah satu aspek terpenting dari keuntungan dan kerugian dari kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk menemukan celah dan masalah dalam sebuah visi dan menghasilkan perubahan untuk menyelesaikannya dengan cepat (Cho et al., 2019). Pemimpin juga dapat "menjual" solusi baru kepada pengikut mereka, yang berarti segera diadopsi (Zuraik and Kelly 2019).

Kepemimpinan transformasional memberikan visi dan motivasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan profesional (Khan et al. 2019). Kepemimpinan transformasional, salah satu gaya kepemimpinan kunci dalam praktik manajemen, telah terbukti memiliki dampak positif pada sikap, perilaku, dan pengembangan individu pengikut (Chua and Ayoko 2021). Seorang pemimpin transformasional dapat mengubah sikap dan perilaku pengikut, menumbuhkan nilai untuk perubahan, dengan demikian

mempromosikan perubahan dan meningkatkan pertumbuhan profesional pengikut (Hilton et al. 2023).

Kepemimpinan transformasional dapat mendorong berbagi pengetahuan karena pemimpin transformasional dapat mengubah sikap dan perilaku pengikut dan menumbuhkan nilai untuk perubahan (Madi Odeh et al. 2023). Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut *four i* (Bass 1996; Burns and Bass, Bernard M 2008), yaitu:

1. *Idealized influence (charisma)*. Sering disebut memiliki kharisma, yaitu pemimpin berkharisma yang menumbuhkan kebanggaan, kepercayaan dari karyawan karena memiliki visi yang jelas.
2. *Inspirational motivation*. Pemimpin transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan harapan tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana.
3. *Intellectual stimulation*. *Intellectual stimulation* yaitu pemimpin yang sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.
4. *Individualized consideration*. Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak selaku pelatih atau penasihat.

Kepemimpinan Transformational Polri mengacu pada pendekatan kepemimpinan di Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang berorientasi pada transformasi atau perubahan positif. Gaya kepemimpinan ini mencakup upaya untuk mendorong dan menginspirasi anggota polisi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi pada perubahan yang positif dalam organisasi. Kepemimpinan Transformational Polri bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, responsif terhadap perubahan, dan memberdayakan anggota polisi untuk mencapai standar kinerja yang tinggi serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam penelitian ini dimensi *transformational behavior* menggunakan *Four I* (Bass, 1985) yaitu *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual stimulation*, *Individualized Consideration*, *Intellectual Stimulation* dan *Inspirational Motivation*.

2.4. Lingkungan kerja Fisik dan non Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen (Hendy Tannady et al. 2019). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Sahito and Vaisanen 2017). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Dwi Rahayu and Bambang Mahargiono 2020). Jika karyawan

menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Mulyadi et al. 2023). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Saputra and Yulihastri 2020).

Menurut (Rahman Yudi Ardian 2020)) lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya (Anis et al. 2022).

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar (Handayani and Azizah 2021). Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak

ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula (Pioh and Tawas 2016). Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut. (Sedarmayanti 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Hasibuan and Bahri 2018). Lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, minim suara bising, memiliki uang gerak yang longgar, keamanan dan kebersihan (Maryati and Hanggara 2022). Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara tidak langsung maupun langsung.

Faktor Lingkungan yang kedua adalah Lingkungan Kerja Non Fisik (Sedarmayanti 2017). Lingkungan kerja non fisik dapat juga disebut sebagai lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan kerja di sini dapat berupa hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan bawahan (Anis et al. 2022). Hal-hal yang tergabung di dalam lingkungan kerja non fisik adalah hal yang berhubungan dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Lingkungan kerja non fisik dapat juga

disebut sebagai lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja (Handayani and Azizah 2021).

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan. Indikator yang digunakan mengikuti indikator yang dikembangkan oleh (Sedarmayanti 2017) yang sesuai dengan lokasi penelitian adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik
2. Hubungan kerja
3. Hubungan sosial

2.5.Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi kerja Islami terhadap Kinerja

SDM dengan motivasi kerja yang tinggi akan memiliki daya dorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat untuk melakukan kerjanya dengan sepenuh hati.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM (Ulul Albab et al. 2019). Begitu pula dengan hasil penelitian (Diana, Ahmad,

and Wahidy 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini dikuatkan dengan penemuan (Fitrianingrum, Aminin, and Riyanto 2022) yang menyatakan hal yang sama bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM. Sehingga dapat disimpulkan peningkatan motivasi kerja Islami akan meningkatkan kinerja personil dan sebaliknya penurunan motivasi kerja Islami akan menurunkan kinerja personil. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Semakin baik motivasi kerja Islami maka akan semakin baik kinerja personilnya

2.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan (Luh Sri Kumbadewi et al. 2021). Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Dwi Rahayu and Bambang Mahargiono 2020). Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Mulyadi et al. 2023). Lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan

lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Saputra and Yuliasri 2020). Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai (Hasibuan and Bahri 2018).

Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, dengan demikian semakin baik lingkungan kerja meningkatkan kinerja dan semakin buruk lingkungan kerja akan menurunkan kinerja. Sehingga hypothesis yang disusun adalah :

H2 : Semakin baik kepemimpinan transformational Polri maka akan semakin baik kinerja personilnya

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan transformational Polri Terhadap Kinerja

Hasil Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja pegawai (Karim 2017). Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja (Naderi et al. 2019). Kemudian, peneliti lain juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Septi et al. 2016).

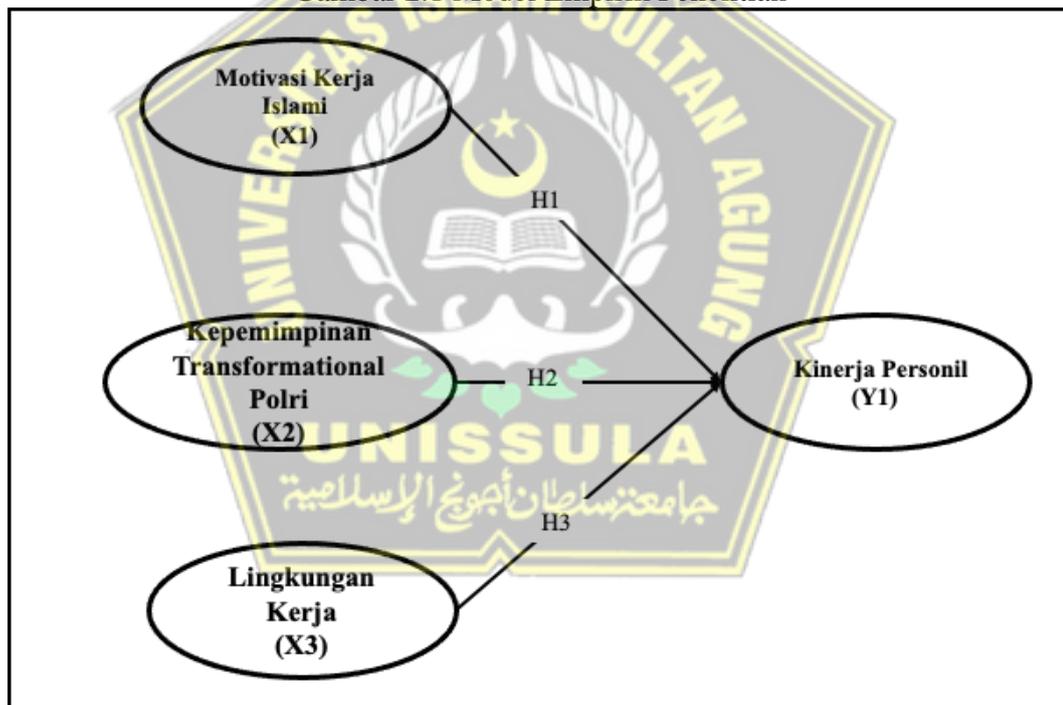
Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan transformational Polri memiliki pengaruh terhadap kinerja personil, dengan demikian peningkatan kepemimpinan transformational Polri meningkatkan kinerja personil dan

penurunan kepemimpinan transformational Polri akan menurunkan kinerja personil. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Semakin baik kepemimpinan transformational Polri maka akan semakin baik kinerja personilnya

2.6. Model Empirik Penelitian

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan

untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh Motivasi kerja Islami; Kepemimpinan transformational Polri; lingkungan kerja dan kinerja personil kepolisian.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia di Polres Grobogan sebanyak 406 personil.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Dikarenakan jumlah yang cukup besar maka jumlah responden dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin mempersyaratkan anggota populasi diketahui jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 0,08 %.

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus Slovin} = \frac{404}{1 + (404 \times 0,0064)} = \frac{404}{1 + 3.56} = \frac{404}{4.56} = 89$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka sample dalam penelitian ini berjumlah 89 responden yang akan diambil dari seluruh SDM di Polres Grobogan dengan ketentuan sebagaimana berikut :

TABEL 3. 1
Jumlah Sampel Polres Grobogan

No	Lokasi Kesatuan	Jumlah Anggota	Slovin	Jumlah Sample	pembulatan
1	Satlantas	87	89	19,1	19
2	satreskrim	60	89	13,2	13
3	Samapta	70	89	15,3	15
4	sie was	7	89	1,5	2
5	sie propam	21	89	4,6	5
6	sie kum	6	89	1,3	1
7	bag sdm	25	89	5,5	5
8	bag log	16	89	3,5	4
9	bag ren	9	89	2,0	2
10	sat tahti	14	89	3,1	3
11	Spkt	11	89	2,4	2
12	Bag Ops	17	89	3,7	4
13	Sie Keu	6	89	1,3	1
14	Sat Bin Mas	11	89	2,4	2
15	Sat Narkoba	9	89	2,0	2
16	Sat Intelkam	27	89	5,9	6
17	Sium	5	89	1,1	1
18	Humas	5	89	1,1	1
Jumlah		406		89,0	89,0

Sumber Bag SDM Polres Grobogan, 2024

Tehnik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional stratified random sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan berstrata dengan mengambil sampel dari tiaptiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak atau serampangan. Teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified*

random sampling digunakan dengan tujuan untuk memperoleh sampel yang representatif dengan melihat populasi SDM di Polres Grobogan yang berstrata, yakni terdiri beberapa jenis responden yang heterogen (tidak sejenis). Sehingga peneliti mengambil sampel dari dari masing-masing satuan yang ada di Polres Grobogan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : Motivasi kerja Islami; Kepemimpinan transformational Polri; lingkungan kerja dan kinerja personil kepolisian.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data kepegawaian, kinerja dan data dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian Motivasi kerja Islami; Kepemimpinan

transformational Polri; lingkungan kerja dan kinerja personil kepolisian.

Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
----------------------------	---	---	---	---	---	----------------------

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Variabel penelitian ini mencakup Motivasi kerja Islami; Kepemimpinan transformational Polri; lingkungan kerja dan kinerja personil kepolisian.

Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi kerja Islami Dorongan atau keinginan yang mendorong seorang individu untuk bekerja dan berkarya sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT, dengan tujuan mencapai keberkahan hidup dan meraih ridha-Nya.	1. niat bekerja untuk ibadah; 2. pemenuhan tanggung jawab sebagai khalifah; 3. pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan; 4. keseimbangan hidup dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga	(Bhatti et al. 2016).
2.	Kepemimpinan Transformational Polri pendekatan kepemimpinan di Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang berorientasi pada transformasi atau perubahan positif.	1. <i>Idealized Influence (Charisma)</i> 2. <i>Intellectual stimulation,</i> 3. <i>Individualized Consideration,</i> 4. <i>Intellectual Stimulation</i> 5. <i>Inspirational Motivation.</i>	(Bass, 1985)
3.	Lingkungan kerja segala sesuatu fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan.	1. Kondisi lingkungan kerja fisik 2. Hubungan kerja 3. Hubungan sosial	(Sedarmayanti 2017)
4.	kinerja personil kepolisian akumulasi hasil kerja baik dalam kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang personil polisi untuk melakukan sesuatu kegiatan dengan mengutamakan integritas	1. Integritas moral 2. kompetensi kerja 3. Kemampuan intelektualitas 4. kesegaran jasmani	Valarie A. Zeithaml et al (2000)

No	Variabel	Indikator	Sumber
	moral, kompetensi kerja dan kemampuan intelektualitasnya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya		

3.6 Metode Analisis Data

1.6.1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

1.6.2. Analisis Uji *Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerfull, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (Partial Least Square) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

3.6.3. Analisa model *Partial Least Square*

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

crossloading pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan

Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^m R^2_i}{m}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang dioeroleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan

demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang

dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 . Uji yang dilakukan di atas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksinya harus signifikan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolinieritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolinieritas.

5. *Analisa Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan

menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian

sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + (b_1X_1 * b_3Z) + (b_2X_2 * b_3Z) + e$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*-nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*

, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2)\dots\dots(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2)\dots\dots(1-Rp^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

6. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan Df = ($\alpha;n-k$)

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

- a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

7. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

8. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk $\alpha = 0,05$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk

menolak atau menerima hiotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskripsi Responden

Gambaran karakteristik responden penelitian yang ditampilkan dengan data statistik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Deskripsi responden ini memberikan beberapa informasi singkat tentang kondisi responden yang diteliti. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada sumber daya manusia di Polres Grobogan sebanyak 88 personil. Penyebaran kuesioner menggunakan kuesioner online (*googleform*). Hasil penyebaran kuesioner penelitian diperoleh sebanyak 88 kuesioner yang terisi lengkap dan dapat diolah. Deskripsi responden dalam hal ini dapat disajikan sesuai karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

	Jenis Kelamin	Kuantitas	%
1	Pria	57	50,44
	Wanita	31	27,43
2	Usia	Kuantitas	%
	21 s/d 30	10	8,85
	31 s/d 40	43	38,05
	41 s/d 50	33	29,20
	51 s/d 60	2	1,77
3	Pendidikan terahir	Kuantitas	%
	SMU	24	21,24
	Diploma	3	2,65
	Sarjana	39	34,51
	Pascasarjana (S2)	22	19,47
	Pascasarjana (S3)	1	0,88
4	Lama bekerja	Kuantitas	%
	0 s/d 10	10	8,85

11 s/d 20	33	29,20
21 s/d 30	34	30,09
>30	11	9,73

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari total 88 responden yang merupakan anggota Polres Grobogan, didominasi oleh pria sebanyak 57 (50,44%) dan wanita sebanyak 31 (27,43%). Hal ini memberikan keuntungan bagi organisasi dalam hal representasi gender yang seimbang, yang dapat meningkatkan perspektif dan pendekatan dalam pemecahan masalah serta pengambilan keputusan.

Mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun, mencapai jumlah 43 (38,05%), diikuti oleh rentang usia 41-50 tahun dengan jumlah 33 (29,20%). Rentang usia yang lebih muda, 21-30 tahun, memiliki jumlah responden terendah hanya sebanyak 10 (8,85%). Hasil ini menunjukkan bahwa dengan didominasi oleh personil dengan rentang usia 31-40 tahun, organisasi memiliki keunggulan dalam hal pengalaman dan kematangan dalam menangani tantangan yang kompleks dan dinamis yang berkembang di lapangan.

Selanjutnya, mayoritas responden memiliki gelar Sarjana, mencapai jumlah 39 (34,51%) dari total 88 responden. Signifikannya jumlah responden dengan latar belakang pendidikan Pascasarjana (S2 dan S3), mencapai 23 (20,35%) dari total responden, menunjukkan adanya komitmen dalam peningkatan kualifikasi dan keahlian yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas yang semakin kompleks. Dengan demikian, profil responden menunjukkan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang terdidik dan terlatih dengan baik.

Terakhir, mayoritas responden telah bekerja antara 11 hingga 30 tahun, dengan jumlah 67 (59,38%). Sedangkan jumlah yang lebih kecil, 10 (8,85%) responden, telah bekerja selama 0 hingga 10 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki stabilitas tenaga kerja yang cukup tinggi dan pengalaman yang luas dalam penanganan berbagai situasi, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Dengan demikian, profil responden menunjukkan bahwa Polres Grobogan memiliki keunggulan dalam representasi gender yang seimbang, pengalaman dan kematangan dalam rentang usia mayoritas, komitmen terhadap peningkatan kualifikasi, serta stabilitas tenaga kerja yang cukup tinggi. Hal ini dapat menjadi modal penting dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum dan pelayanan masyarakat dengan baik.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Pada bagian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh persepsi tentang kecenderungan responden untuk menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dan untuk menentukan status variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi variabel secara lengkap terlihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.2.
Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Stdev
Motivasi kerja Islami	niat bekerja untuk ibadah;	3,9	0,87
	pemenuhan tanggung jawab sebagai khalifah;	3,9	0,79
	pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan;	3,92	0,73
	keseimbangan hidup dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga	3,86	0,79
	mean keseluruhan	3,89	
Kepemimpinan Transformational Polri	<i>Idealized Influence (Charisma)</i>	3,81	0,77
	<i>Intellectual stimulation,</i>	3,68	0,78
	<i>Individualized Consideration,</i>	3,77	0,83
	<i>Intellectual Stimulation</i>	3,69	0,76
	<i>Inspirational Motivation.</i>	3,70	0,78
	mean keseluruhan	3,73	
Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja fisik	3,80	0,75
	Hubungan kerja	3,73	0,85
	Hubungan sosial	3,98	0,83
	mean keseluruhan	3,83	
kinerja personil kepolisian	Integritas moral	3,68	1,01
	kompetensi kerja	3,83	0,94
	Kemampuan intelektualitas	3,81	0,96
	kesegaran jasmani	3,69	1,01
	mean keseluruhan	3,75	

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana responden menanggapi variabel-variabel penelitian yang tercantum dalam Tabel 4.2. Variabel-variabel tersebut termasuk motivasi kerja Islami, kepemimpinan transformational Polri, lingkungan kerja, dan kinerja personil kepolisian. Setiap variabel memiliki beberapa indikator yang digunakan untuk mengukurnya.

Tabel analisis yang ditinjau menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja Islami yang tinggi, dengan skor rata-rata keseluruhan 3,89, yang berada dalam kategori tinggi. Indikator seperti niat bekerja untuk ibadah, pemenuhan tanggung jawab sebagai khalifah, pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan, dan keseimbangan hidup dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga semuanya mendapatkan penilaian tinggi. Pencarian ilmu menjadi indikator dengan skor tertinggi, menunjukkan pentingnya pembelajaran dan pengembangan diri bagi responden. Sementara itu, indikator keseimbangan hidup mendapat skor terendah meskipun masih tinggi, yang menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Ini menggarisbawahi perlunya kebijakan organisasi yang mendukung pertumbuhan profesional sekaligus kesejahteraan pribadi karyawan.

Dalam variabel kepemimpinan transformational Polri, semua indikator mendapat skor dalam kategori tinggi, dengan rata-rata keseluruhan 3,73. Ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden merasa pemimpin mereka berhasil menerapkan gaya kepemimpinan transformational. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah *Individualized Consideration*, yang mencapai skor 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa para pemimpin di Polres Grobogan dianggap baik dalam memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan pengembangan dan pertumbuhan individu. Pemimpin yang memberikan perhatian individual ini tidak hanya membantu dalam pengembangan keterampilan tetapi juga dalam motivasi dan komitmen individu terhadap organisasi, menunjukkan sebuah pendekatan yang memperkuat ikatan emosional dan loyalitas anggota. Sedangkan indikator dengan

nilai mean terendah adalah *Idealized Influence* (Charisma), yang skornya 3,81. Meskipun nilai ini masih tinggi, posisinya sebagai skor terendah mungkin mengindikasikan bahwa sementara pemimpin di Polres Grobogan dihargai atas pengaruh moral dan model peran yang mereka tampilkan, mungkin masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal menampilkan karisma dan kekuatan inspirasional yang lebih besar. Karisma dapat sangat berpengaruh dalam membangun kepercayaan dan menginspirasi kerjasama tim, sehingga peningkatan di area ini dapat membantu memperkuat efektivitas kepemimpinan transformational lebih lanjut.

Ketiga, dalam variabel lingkungan kerja, semua indikator memperoleh skor dalam kategori tinggi dengan mean keseluruhan yang mencapai 3,83, menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang baik di kalangan responden. Hal ini mencakup baik kondisi fisik lingkungan kerja maupun aspek-aspek sosial dan interpersonal. Indikator dengan skor tertinggi adalah Hubungan sosial, yang mencapai 3,98. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan sosial yang kuat dan positif di tempat kerja, yang penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan menyenangkan. Hubungan sosial yang baik ini menunjukkan bahwa interaksi antara rekan kerja bersifat kolaboratif dan mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan personil tetapi juga dapat memperkuat kerjasama antar satuan dan produktivitas. Sementara itu, indikator dengan skor terendah adalah Hubungan kerja, dengan skor 3,73. Meskipun ini masih berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa hubungan kerja di antara personil; juga hubungan dan antara personil dengan pimpinan secara umum baik, ada potensi

untuk perbaikan. Ini mungkin menandakan bahwa meskipun ada kekompakan tim, mungkin masih ada aspek komunikasi, koordinasi, atau konflik yang perlu dikelola dengan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Menangani aspek-aspek ini dapat memperkuat hubungan kerja lebih lanjut, membawa mereka sejajar dengan tingkat kepuasan yang tinggi yang terlihat dalam hubungan sosial.

Keempat, dalam variabel kinerja personil kepolisian, semua indikator mencatat skor yang tinggi, dengan mean keseluruhan mencapai 3,75. Ini menunjukkan bahwa responden umumnya merasa puas dengan aspek-aspek seperti integritas moral, kompetensi kerja, kemampuan intelektualitas, dan kesegaran jasmani dari personil kepolisian. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah kompetensi kerja, yang mencapai 3,83. Hal ini menunjukkan bahwa personil kepolisian dinilai sangat kompeten dalam melakukan tugas-tugas mereka, memiliki keahlian yang diperlukan untuk menjalankan fungsi kepolisian dengan efektif. Tingginya skor pada aspek kompetensi kerja ini mencerminkan pelatihan yang baik dan penerapan keterampilan yang sesuai dalam situasi kerja sehari-hari, yang krusial dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Sedangkan indikator dengan nilai mean terendah adalah integritas moral, dengan skor 3,68. Meskipun masih dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa ada sedikit kekhawatiran atau ketidakpuasan terhadap aspek integritas moral personil kepolisian. Ini bisa menunjukkan persepsi tentang adanya kesenjangan antara nilai-nilai etika yang diharapkan dan perilaku aktual beberapa anggota kepolisian. Perbaikan dalam pelatihan etika dan penegakan kebijakan yang lebih ketat mungkin diperlukan untuk meningkatkan persepsi integritas moral di kalangan personil kepolisian,

sehingga memperkuat kepercayaan publik dan efektivitas institusi secara keseluruhan.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam analisis PLS, evaluasi mendasar yang dilakukan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach Alpha*.

4.3.1. *Convergent Validity*

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing-masing indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghozali (2011) nilai *Outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan.

Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel sebagaimana berikut:

Tabel 4.3
Hasil Perhitungan *Outer Loading*

	Kepemimpinan transformational Polri	Kinerja Personil	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Islami
X1_1				0.784
X1_2				0.797
X1_3				0.767
X1_4				0.809

X2_1			0.761	
X2_2			0.910	
X2_3			0.790	
X2_4			0.861	
X2_5			0.888	
X3_1	0.876			
X3_2	0.882			
X3_3	0.857			
Y1_1		0.925		
Y1_2		0.860		
Y1_3		0.852		
Y1_4		0.906		

Pada tabel di atas dapat diketahui besarnya loading faktor untuk masing masing indicator berada >0.700 . Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor memiliki nilai lebih besar dari batas kritis $0,700$. Dengan demikian seluruh variabel mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator indikator pembentuknya. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker Criterion, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Larcker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 4.4
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

	Kepemimpinan transformational Polri	Kinerja Personil	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Islami
Kepemimpinan_Transformational_Polri	0.632			
Kinerja Personil	0.664	0.886		
Lingkungan Kerja	0.316	0.334	0.844	
Motivasi Kerja Islami	0.773	0.411	0.813	0.827

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.7 diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.5
Nilai Uji Discriminant Validity dengan krieria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	Kepemimpinan transformasional Polri	Kinerja Personil	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Islami
Kepemimpinan_Transformational_Polri				
Kinerja Personil	1.241			
Lingkungan Kerja	0.950	0.349		
Motivasi Kerja Islami	1.410	0.752	0.343	

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. *Cross Loading*

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Tabel 4.6
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Kepemimpinan transformational Polri	Kinerja Personil	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja Islami
X1_1	0.518	0.485	0.155	0.784
X1_2	0.511	0.608	0.338	0.797
X1_3	0.482	0.494	0.308	0.767
X1_4	0.344	0.265	0.761	0.809
X2_1	0.205	0.269	0.761	0.254
X2_2	0.346	0.362	0.910	0.373
X2_3	0.135	0.194	0.790	0.175
X2_4	0.228	0.256	0.861	0.230
X2_5	0.376	0.231	0.888	0.273
X3_1	0.876	0.620	0.095	0.496
X3_2	0.882	0.294	0.123	0.445
X3_3	0.857	0.925	0.258	0.568
Y1_1	0.597	0.925	0.417	0.589
Y1_2	0.660	0.860	0.269	0.603
Y1_3	0.534	0.852	0.229	0.552
Y1_4	0.489	0.906	0.177	0.784

Pengujian *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya serta semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *cross loading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

a. *Composite Reliability*.

Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (*unobserved*), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

c. *Cronbach alpha*

Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *AVE* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan_Transformational_Polri	0.255	0.371	0.639	0.399
Kinerja Personil	0.909	0.910	0.936	0.786
Lingkungan Kerja	0.899	0.917	0.925	0.712
Motivasi Kerja Islami	0.800	0.805	0.869	0.623

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan dari hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5, nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing konstruk > 0,7.

Mengacu pada pendapat Chin dalam Ghazali (2011) maka hasil dari *composite reliability* masing-masing konstruk baik dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk, karena hasil yang diperoleh memiliki nilai $> 0,70$, dari hasil diatas keseluruhan variabel memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi riil obyek penelitian.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima yaitu R square (Hair et al., 2019). R square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Interpretasi R square menurut Chin (1998) yang dikutip (Abdillah, W., & Hartono, 2015) adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang), dan 0,67 (pengaruh tinggi). Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.8 Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Personil	0.539	0.523

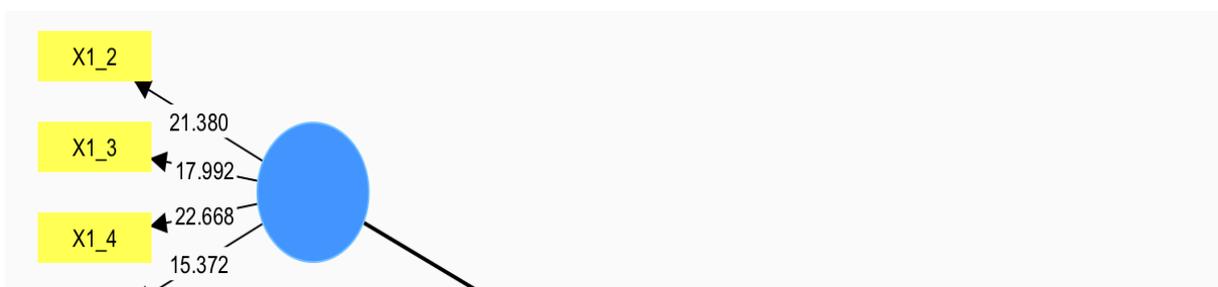
Koefisien determinasi (*R-square*) yang didapatkan dari konstruk Kinerja Polwan sebesar 0.704 artinya variabel Kinerja Polwan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Family Conflict; Fear of Success* dan motivasi intrinsik sebesar 70,4% sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut berada pada rentang nilai $> 0,67$ artinya variabel variabel motivasi *Work Family Conflict; Fear of Success* dan motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Polwan pada kategori tinggi.

4.4. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

A. Pengujian Sebelum Moderasi

Pengujian model struktural (inner model) adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Prosedur tersebut dilakukan sebagai langkah dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut :



Gambar 4.1.
Full Model SEM-PLS



Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Path Coefficients Tanpa Moderasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Transformational Polri -> Kinerja Personil	0.399	0.407	0.124	3.224	0.001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Personil	0.089	0.095	0.075	3.193	0.023
Motivasi Kerja Islami -> Kinerja Personil	0.373	0.370	0.100	3.740	0.000

Sumber: Pengolahan data primer dengan *Smart PLS* 4.1.0 (2024)

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% = 1,96 (Ghozali & Latan, 2015).

Adapun hasil pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 adalah sebagaimana berikut :

1. Pada pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh antara antara Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Personil diperoleh nilai *original sample estimate* atau koefisien jalur sebesar 0.373 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara motivasi intrinsik terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. T-statistic sebesar 3.740 (lebih besar dari t -tabel 1.96) dan P-value 0.000 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Sehingga dengan demikian hypothesis pertama diterima.
2. Pada pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil, diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar 0.089 menunjukkan hubungan positif antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja personil. Nilai T-statistic sebesar 3.193

(lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.023 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personil. Sehingga dengan demikian hypothesis kedua diterima.

3. Pada pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh antara antara Kepemimpinan Transformational Polri terhadap Kinerja Personil. diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar 0.399 menunjukkan hubungan negatif antara Kepemimpinan Transformational Polri terhadap Kinerja Personil. Nilai T-statistic sebesar 3.224 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.001 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Transformational Polri memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Personil. Sehingga dengan demikian hypothesis ketiga diterima.

Kesimpulannya, semua hubungan yang diuji menunjukkan signifikansi statistik yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa model dan hubungan yang dihipotesiskan didukung oleh data. Hal ini tampak dalam tabel sebagaimana berikut:

4.5. Pembahasan

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

4. Pengaruh motivasi kerja Islami terhadap kinerja Personil Polres Grobogan.

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Grobogan. Hal ini berarti bahwa

semakin personil polres Grobogan termotivasi instrinsi secara Islami maka akan semakin baik kinerjanya.

Dalam analisis variabel motivasi instrinsik Islami dan kinerja personil kepolisian, kita dapat melihat bahwa ada hubungan yang menarik antara tinggi rendahnya nilai indikator dalam kedua variabel tersebut. Indikator untuk motivasi instrinsik Islami yang mencakup niat bekerja untuk ibadah; pemenuhan tanggung jawab sebagai khalifah; pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan; dan keseimbangan hidup dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga.

Pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan memiliki nilai tertinggi dalam variabel motivasi instrinsik Islami, yang mencerminkan prioritas tinggi pada pengembangan diri dan profesionalisme di kalangan personil. Hal ini sejalan dengan nilai tertinggi pada variabel kinerja personil, yaitu kompetensi kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi individu dalam mencari dan memanfaatkan ilmu untuk meningkatkan keterampilan, maka semakin meningkat pula kompetensi mereka dalam pekerjaan. Ini mendukung ide bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan secara langsung mempengaruhi kualitas dan efektivitas kerja.

Di sisi lain, indikator dengan nilai terendah dalam motivasi instrinsik Islami adalah keseimbangan hidup dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga, yang mencerminkan mungkin adanya tantangan dalam mengelola keseimbangan antara tugas-tugas kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks kinerja personil, integritas moral yang juga menunjukkan nilai terendah

mungkin mengindikasikan bahwa ketika aspek-aspek kehidupan personal tidak seimbang, hal ini bisa berdampak negatif terhadap perilaku etis dan moral di tempat kerja. Ketidakseimbangan ini bisa menimbulkan stres atau tekanan yang pada gilirannya mempengaruhi keputusan moral dan integritas individu.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya aspek kesejahteraan holistik personil dalam mencapai performa kerja yang optimal. Organisasi mungkin perlu mempertimbangkan program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan etika kerja sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan baik kompetensi kerja maupun integritas moral personil.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja Islami akan meningkatkan kinerja personil sebagaimana hasil penelitian sebelumnya yaitu (Diana et al., 2020; Fitrianingrum et al., 2022; Ulul Albab et al., 2019).

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Polres Grobogan

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Grobogan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerjanya. Pengaruh hubungan antara variabel lingkungan kerja dan kinerja personil kepolisian menunjukkan bagaimana aspek tertentu dari lingkungan kerja dapat berdampak langsung pada berbagai dimensi kinerja personil. Variabel lingkungan kerja yang mencakup kondisi lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan hubungan sosial memberikan kontribusi positif terhadap kinerja personil yang dibangun

dengan indikator Integritas moral, kompetensi kerja, Kemampuan intelektualitas dan kesegaran jasmani.

Hubungan sosial yang memiliki nilai tertinggi dalam variabel lingkungan kerja menunjukkan kondisi positif dalam interaksi antar karyawan. Hal ini secara signifikan berdampak positif pada kompetensi kerja, yang merupakan indikator tertinggi dalam variabel kinerja personal. Tingginya nilai pada hubungan sosial menunjukkan bahwa suasana kerjasama dan dukungan antar rekan kerja memungkinkan pertukaran pengetahuan dan keterampilan yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan peningkatan kemampuan. Hal ini secara langsung mempengaruhi peningkatan kompetensi kerja yang merupakan aspek krusial dalam peningkatan efektivitas operasional dan pelayanan kepolisian.

Di sisi lain, hubungan kerja yang memiliki nilai terendah menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan dalam cara interaksi kerja yang dilakukan. Kondisi ini berdampak pada nilai terendah dalam indikator kinerja, yaitu integritas moral. Hubungan kerja yang kurang optimal bisa menciptakan situasi di mana komunikasi tidak efektif, kurangnya transparansi, dan potensi konflik atau kesalahpahaman. Hal ini bisa berdampak negatif pada perilaku etis dan moral, karena integritas seringkali teruji dalam kondisi di mana tidak ada kejelasan atau keadilan dalam interaksi kerja. Peningkatan dalam hubungan kerja dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih adil dan terbuka, yang secara tidak langsung mendukung peningkatan integritas moral personal.

Organisasi kepolisian dapat mengidentifikasi area yang perlu diperkuat, terutama dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja untuk mendukung integritas moral serta memanfaatkan hubungan sosial yang baik untuk terus mengangkat standar kompetensi kerja. Kedua aspek ini adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien tapi juga etis dan profesional.

Hasil ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan (Dwi Rahayu & Bambang Mahargiono, 2020; Hasibuan & Bahri, 2018; Luh Sri Kumbadewi et al., 2021; Mulyadi et al., 2023; Saputra & Yuliharsi, 2020).

6. Pengaruh kepemimpinan transformational Polri terhadap kinerja Personil Polres Grobogan.

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational Polri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Grobogan. Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi kepemimpinan transformational Polri maka akan semakin baik kerjanya.

Pengaruh antara variabel kepemimpinan transformational Polri dan kinerja personil menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin pada kinerja individu dalam organisasi kepolisian. Kepemimpinan transformational yang meliputi *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Inspirational Motivation*,

memberikan wawasan tentang bagaimana aspek-aspek ini mempengaruhi berbagai dimensi kinerja personil kepolisian.

Idealized Influence, atau *Charisma*, yang merupakan indikator dengan nilai tertinggi dalam kepemimpinan transformational, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan menginspirasi memiliki dampak signifikan terhadap kompetensi kerja, yang juga merupakan nilai tertinggi dalam variabel kinerja personil. Kepemimpinan yang karismatik biasanya melibatkan kemampuan mempengaruhi dan memotivasi anggota tim, yang tidak hanya meningkatkan semangat tetapi juga berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki pengaruh yang baik dapat secara efektif mengarahkan pengembangan kemampuan kerja personil, memfasilitasi pertumbuhan profesional, dan meningkatkan produktivitas.

Di sisi lain, *Intellectual Stimulation* yang memiliki nilai terendah dalam variabel kepemimpinan transformational, memiliki hubungan dengan nilai terendah dalam kinerja personil, yaitu integritas moral. Intellectual Stimulation berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mendorong inovasi dan kreativitas, serta mendorong anggota untuk mempertanyakan asumsi dan melihat masalah dari perspektif baru. Kurangnya stimulasi intelektual bisa mengakibatkan kurangnya perekaman etika dan kritikalitas dalam pengambilan keputusan, yang mungkin mempengaruhi integritas moral. Ketiadaan tantangan intelektual dan kurangnya dorongan untuk pemikiran

kritis dapat membuat personil kurang peka terhadap dilema etis dan kurang inovatif dalam menghadapi masalah moral.

Dari analisis ini, jelas bahwa peningkatan dalam aspek *Intellectual Stimulation* dari kepemimpinan dapat membantu dalam memperkuat integritas moral, sementara peningkatan dalam aspek *Idealized Influence* dapat secara langsung mempengaruhi dan meningkatkan kompetensi kerja. Kepemimpinan transformational tidak hanya berdampak pada aspek teknis dari kinerja tetapi juga aspek moral dan etis, yang sangat penting dalam konteks penegakan hukum.

Sehingga dapat disimpulkan peningkatan implementasi gaya kepemimpinan transformational Polri akan berdampak pada meningkatnya kinerja personil. Sebagaimana Hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kinerja (Karim, 2017; Naderi et al., 2019; Septi et al., 2016).



BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) antara peran kepemimpinan terhadap kinerja maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “motivasi kerja Islami, kepemimpinan transformational Polri dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Polres Grobogan”. Penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam peningkatan kinerja SDM (Hendra, 2020; Kusjono & Firmansyah, 2020).

Kinerja anggota Polres Grobogan dapat diperbaiki melalui peningkatan motivasi kerja Islami, perbaikan lingkungan kerja, dan kepemimpinan Polri yang bersifat transformasional. Meningkatkan motivasi kerja Islami dapat menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas kepada anggota Polres Grobogan, sementara lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang mendukung untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kepemimpinan transformasional dari pihak Polri dapat membentuk visi bersama dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Kesimpulan hasil pengujian hypothesis dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Hal ini berarti bahwa semakin personil termotivasi instrinsik secara Islami maka akan semakin baik kinerjanya.

2. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Grobogan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerjanya.
3. Kepemimpinan transformational Polri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Grobogan. Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi kepemimpinan transformational Polri maka akan semakin baik kinerjanya.

5.2. Implikasi Teoritis

Motivasi kerja Islami yang kuat, yang difokuskan pada niat bekerja untuk ibadah, pemenuhan tanggung jawab sebagai khalifah, dan pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan, akan memiliki dampak positif pada kemampuan intelektualitas personil. Kemampuan intelektualitas ini dapat diukur dari kepemilikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas pokok yang dimiliki oleh masing-masing individu. Di sisi lain, keseimbangan dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga personil akan memberikan kontribusi pada integritas moral mereka. Integritas moral ini tercermin dalam kejujuran dan tanggung jawab personil dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Kemampuan intelektualitas dapat diperiksa melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya. Kesegaran jasmani mencerminkan seberapa responsif dan gesit seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, menunjukkan kecepatan dan kelincahan dalam bertindak. Seorang pemimpin transformasional harus memiliki kemampuan untuk

merangsang ide-ide baru, menawarkan solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi oleh bawahannya, dan menginspirasi mereka untuk mengambil pendekatan yang inovatif. Hal ini dapat mendorong peningkatan integritas moral yang tercermin dalam kejujuran dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan yang penuh rasa hormat, kebanggaan, dan kepercayaan dengan bawahannya dapat meningkatkan kompetensi kerja, yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

Keterlibatan dalam hubungan sosial di antara personil Polres akan memperkaya kemampuan intelektual mereka, yang dapat dinilai dari seberapa banyak pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Di sisi lain, menjalin hubungan kerja yang positif juga akan memperkuat integritas moral personil, yang tercermin dalam integritas, kejujuran, dan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Terkait Motivasi Intrinsik Islam, Implikasi manajerial dari pencarian ilmu untuk meningkatkan keterampilan adalah perlunya pengembangan program pelatihan inovasi bekerjasama dengan stakeholder lainnya seperti halnya grobogan bersolawat dan pengembangan keterampilan bagi personil Polres Grobogan. Hal ini akan membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi personil dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kemudian,

implikasi dari keseimbangan hidup dalam aspek spiritual, sosial, dan keluarga adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anggota. Pemimpin perlu memperhatikan kebutuhan personal dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk memastikan kesejahteraan holistik anggota.

2. Terkait variable Lingkungan Kerja. Indikator tertinggi adalah hubungan sosial yang mengisyaratkan pentingnya memperkuat hubungan antar-personil di Polres Grobogan. Organisasi harus menggalakkan kolaborasi, komunikasi, dan kerja tim untuk menciptakan ikatan yang kuat di antara anggota. Kemudian, organisasi harus meningkatkan hubungan kerja yang menunjukkan perlunya peningkatan interaksi dan kolaborasi antar-personil di lingkungan kerja. Pemimpin harus menciptakan kesempatan untuk meningkatkan komunikasi, kerja sama, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.
3. Terkait variable Kepemimpinan Transformasional Polri, indikator *Idealized Influence (Charisma)* merupakan indikator dengan nilai mean tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertahankan kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan yang baik bagi bawahan mereka. Pemimpin perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi anggota untuk mencapai visi dan misi organisasi. Kemudian, implikasi dari *Intellectual Stimulation* yang mendapatkan nilai mean terendah menyoroti pentingnya menciptakan

lingkungan di mana ide-ide baru didorong dan inovasi dipromosikan. Pemimpin harus mendorong pemikiran kreatif dan solusi inovatif dari anggota untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil Polres Grobogan, namun beberapa keterbatasan perlu diakui. Pertama, sampel penelitian mungkin tidak mencakup beragam konteks atau unit organisasi lainnya di luar lokasi penelitian, yang dapat membatasi generalisasi temuan. Kedua, meskipun upaya telah dilakukan untuk mengoptimalkan metode penelitian, seperti penggunaan survei dan analisis statistik, masih ada kemungkinan kesalahan atau bias yang tidak teridentifikasi dalam proses tersebut. Ketiga, aspek subjektivitas dalam interpretasi data dan pengambilan keputusan penelitian juga perlu dipertimbangkan, meskipun telah diupayakan untuk meminimalkannya. Terakhir, karena keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini mungkin tidak dapat mengeksplorasi semua faktor yang relevan atau mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika yang mendasari kinerja personil. Dengan memahami keterbatasan ini, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan dan mendalami pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil kepolisian dengan lebih baik.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk penelitian mendatang, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk memperluas dan memperdalam pemahaman tentang pengaruh motivasi kerja

Islami, kepemimpinan transformational Polri, lingkungan kerja, dan kinerja personil kepolisian di Polres Grobogan. Pertama, mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih besar dari populasi sumber daya manusia di Polres Grobogan dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Selain itu, eksplorasi menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti longitudinal atau experimental research, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antarvariabel. Pengukuran variabel yang lebih mendalam juga perlu dipertimbangkan dengan mengembangkan instrumen pengukuran yang lebih spesifik untuk setiap variabel. Menyelidiki konteks lokal dari Polres Grobogan, termasuk budaya organisasi dan karakteristik lingkungan kerja, akan memberikan wawasan yang lebih khusus dan relevan. Selain itu, melakukan penelitian komparatif dengan Polres atau institusi kepolisian lainnya dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil di berbagai konteks organisasi. Penggunaan metode analisis yang lebih lanjut, seperti Structural Equation Modeling (SEM), dapat membantu memvalidasi temuan dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antarvariabel. Terakhir, melengkapi penelitian dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara atau observasi langsung di lapangan, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil secara holistik.

Daftar Pustaka

- Alrowwad, Ala'aldin, Shadi Habis Abualoush, and Ra'ed Masa'deh. 2020. "Innovation and Intellectual Capital as Intermediary Variables among Transformational Leadership, Transactional Leadership, and Organizational Performance." *Journal of Management Development* 39(2):196–222. doi: 10.1108/JMD-02-2019-0062.
- Andersen, Lotte Bøgh, Bente Bjørnholt, Louise Ladegaard Bro, and Christina Holm-Petersen. 2018. "Leadership and Motivation: A Qualitative Study of Transformational Leadership and Public Service Motivation." *International Review of Administrative Sciences* 84(4):675–91. doi: 10.1177/0020852316654747.
- Anis, Rizqul, I. Made, Bayu Dirgantara, and Meirani Harsasi. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Mediasi Komitmen Organisasi." *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 3:1011–22.
- Arif, Muhammad. 2021. "Tugas Dan Fungsi Kepolisian Dalam Perannya Sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian." *Al-Adl: Jurnal Hukum* 13(1):91–101.
- Astuti, Sih Darmi, Ali Shodikin, and Maaz Ud-Din. 2020. "Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(11):1059–68. doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059.
- Bakirova Oynura. 2022. "HUMAN RESOURCES MANAGEMENT." *Uzbek Scholar Journal* 8(9):114–20.
- Bass, B. M. 1996. *A New Paradigm of Leadership: An Inquiry into Transformational Leadership*. Alexandria, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Bhatti, Omar K., Uzma S. Aslam, Arif Hassan, and Mohamed Sulaiman. 2016. "Employee Motivation an Islamic Perspective." *Humanomics* 32(1):33–47. doi: 10.1108/H-10-2015-0066.
- Bundtzen, Henning. 2020. "Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World-A Repertory Grid Study." *European Journal of Economics and Business Studies* 3(3):145–60.
- Burns, James Macgregor, and The Bass Bass, Bernard M. 2008. "Transformational Leadership." 1–5.
- Chua, Jeremy, and Oluremi B. Ayoko. 2021. "Employees' Self-Determined Motivation, Transformational Leadership and Work Engagement." *Journal of Management and Organization* 27(3):523–43. doi: 10.1017/jmo.2018.74.
- Diana, Reny, Syarwani Ahmad, and Achmad Wahidy. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4(3):1828–35.
- Dwi Rahayu, Afriani, and Pontjo Bambang Mahargiono. 2020. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 1(1):1–19.

- Fajar, Fitriani, Program Studi, Administrasi Bisnis, Stia Bagasasi, Ihsan Setiadi Latief, and Cucu Hodijah. 2022. "PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TEAM WORK (STUDI KASUS PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDUNG)." *CAKRAWALA-Repositori IMWI / 5(1)*.
- Fitrianingrum, Nur Siwi, Sudirman Aminin, and Riyanto Riyanto. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Purbolinggo." *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan* 1(2):71–83. doi: 10.35912/jahidik.v1i2.583.
- Gabcanova, Iveta. 2012. "Human Resources Key Performance Indicators." *Journal of Competitiveness* 4(1):117–28. doi: 10.7441/joc.2012.01.09.
- Handayani, F., and S. N. Azizah. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung Pada Masa Pandemi Covid 19." *Jurnal Ilmiah ...* 3(3):495–509.
- Harahap, Sunarji. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk." 3(2).
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):71–80. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Hasyim, M. Ardi Nupi, Germanus Ignasius Loyola Maje, Vina ' . Alimah, and Shintya Ayu Putri Priyadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3(2):58–69. doi: 10.36778/jesya.v3i2.161.
- Hendra, Hendra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):1–12. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- Hendy Tannady, Yan Erlyana, and Filscha Nurprihatin. 2019. "Effects of Work Environment and Self Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in Province of Jakarta, Indonesia." *OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT* 20(172):165–69.
- Hidayani, Sri. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2008(Apr-2016):1–86.
- Hidayat, Andi Tri, and Titien Agustina. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin." *Business Innovation and Entrepreneurship Journal* 2(1):48–53. doi: 10.35899/biej.v2i1.50.
- Hilton, Sam Kris, Wonder Madilo, Fred Awaah, and Helen Arkorful. 2023. "Dimensions of Transformational Leadership and Organizational Performance: The Mediating Effect of Job Satisfaction." *Management Research Review* 46(1):1–19. doi: 10.1108/MRR-02-2021-0152.
- Islam, Rafikul, and Ahmad Zaki Hj Ismail. 2008. "Employee Motivation: A Malaysian Perspective." *International Journal of Commerce and Management* 18(4):344–62. doi: 10.1108/10569210810921960.

- Karim, Sukri. 2017. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan." *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* 2(2):9–15.
- Karp, Tom. 2020. "What Do We Really Mean By Good Leadership?" *Journal of Values-Based Leadership* 13(1). doi: 10.22543/0733.131.1300.
- Khan, Arif Md, Amer Hamzah Bin Jantan, Lailawati Binti Mohd Salleh, Zuraina Dato'Mansor, Md Asadul Islam, and Sharif Hosen. 2019. "The Impact of Transformational Leadership Effects on Innovative Work Behavior by the Moderating Role of Psychological Empowerment." *Journal of Reviews on Global Economics* 8:925–38. doi: 10.6000/1929-7092.2019.08.79.
- Khan, Muhammad Burdbar, and Naeem Nisar Sheikh. 2012. "Human Resource Development, Motivation and Islam." *Journal of Management Development* 31(10):1021–34. doi: 10.1108/02621711211281807.
- Kim, Eun Jee, and Sunyoung Park. 2020. "Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Organizational Climate and Learning: An Empirical Study." *Leadership and Organization Development Journal* 41(6):761–75. doi: 10.1108/LODJ-12-2018-0455.
- Koh, Dohyoung, Kyootai Lee, and Kailash Joshi. 2019. "Transformational Leadership and Creativity: A Meta-Analytic Review and Identification of an Integrated Model." *Journal of Organizational Behavior* 40(6):625–50. doi: 10.1002/job.2355.
- Kuncoro, Wuryanti, and Alfazar Edi Putra. 2020. "The Improvement of Employee Performance Through Islamic Leadership, Emotional Quotient, and Intrinsic Motivation." *International Business Research* 13(2):90. doi: 10.5539/ibr.v13n2p90.
- Kusjono, Gatot, and Firmansyah. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lee Cooper Indonesia Jakarta Selatan." *Prosising Seminar Nasional Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang* 183–93.
- Li, Hua, Fuli Li, and Tingting Chen. 2018. "A Motivational – Cognitive Model of Creativity and the Role of Autonomy ☆." *Journal of Business Research* 92(December 2017):179–88. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.07.025.
- Locke, Edwin A., and Kaspar Schattke. 2019. "Intrinsic and Extrinsic Motivation: Time for Expansion and Clarification." *Motivation Science* 5(4):277–90. doi: 10.1037/mot0000116.
- Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2021. "PENGARUHUMUR, PENGALAMAN KERJA, UPAH, TEKNOLOGI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN." *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 9:1–9.
- Madi Odeh, Rana B. S., Bader Yousef Obeidat, Mais Osama Jaradat, Ra'ed Masa'deh, and Muhammad Turki Alshurideh. 2023. "The Transformational Leadership Role in Achieving Organizational Resilience through Adaptive Cultures: The Case of Dubai Service Sector." *International Journal of Productivity and Performance Management* 72(2):440–68. doi: 10.1108/IJPPM-02-2021-0093.

- Mamangkey, Trisofia Junita, Altje Tumbel, and Yantje Uhing. 2015. "The Effect of Training , Experience and Work Environment of the Performance." *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado* 3(1):737–47.
- Mangkat, R. S., B. Tewel, and R. N. Taroreh. 2019. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA." *Pengaruh Pengalaman Kerj ... 3319 Jurnal EMBA* 7(7):3319–28.
- Maryati, Yati, and Agie Hanggara. 2022. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU." *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi* 19(01):1–9.
- Mulyadi, Tirta, Eva Purnamasari, and Heliza Rahmania Hatta. 2023. "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi." *Remik* 7(2):1132–43. doi: 10.33395/remik.v7i2.12330.
- Naderi, Ahmad, Leila Nasrolahi Vosta, Abolghasem Ebrahimi, and Mohammad Reza Jalilvand. 2019. "The Contributions of Social Entrepreneurship and Transformational Leadership to Performance: Insights from Rural Tourism in Iran." *International Journal of Sociology and Social Policy* 39(9–10):719–37. doi: 10.1108/IJSSP-06-2019-0124.
- Northouse, Peter Guy. 2018. *Leadership : Theory and Practice*. Vol. 7th edition.
- Oluwatayo, Adedapo Adewunmi, and Olufunmilayo Adetoro. 2020. "Influence of Employee Attributes, Work Context and Human Resource Management Practices on Employee Job Engagement." *Global Journal of Flexible Systems Management* 21(4):295–308. doi: 10.1007/s40171-020-00249-3.
- Oudeyer, Pierre Yves, and Frederic Kaplan. 2009. "What Is Intrinsic Motivation? A Typology of Computational Approaches." *Frontiers in Neurorobotics* 3(NOV). doi: 10.3389/neuro.12.006.2007.
- Pawar, Avinash. 2016. *Transformational Leadership: Inspirational, Intellectual and Motivational Stimulation in Business*. Vol. 5.
- Pioh, Nancy L., and Hendra N. Tawas. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)." *Jurnal EMBA* 4(2):838–48.
- Rahman, Abdel, and Ahmad Abdel Rahman. 1995. "An Islamic Perspective on Organizational Motivation." *The American Journal of Islamic Social Sciences* 12(2):185–92.
- Rahman Yudi Ardian. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 4(2).
- Rahmawati, Isa Ansari, and Muhammad Tahir. 2022. "KINERJA POLISI SATUAN LALU LINTAS (SATLANTAS) DI POLRES WAJO." *Journal.Unismuh*. 3(3).

- Rivai. 2018. "Kinerja." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Rozali, Muhammad, and Kusnadi Kusnadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia." *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 13(2):65–74. doi: 10.46975/aliansi.v13i2.24.
- Sahito, Zafarullah, and Pertti Vaisanen. 2017. "The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process Theories." *International Journal of Higher Education* 6(3):209. doi: 10.5430/ijhe.v6n3p209.
- Saira, Saira, Sadia Mansoor, and Muhammad Ali. 2021. "Transformational Leadership and Employee Outcomes: The Mediating Role of Psychological Empowerment." *Leadership and Organization Development Journal* 42(1):130–43. doi: 10.1108/LODJ-05-2020-0189.
- Sakban, Sakban, Ifnaldi Nurmal, and Rifanto Bin Ridwan. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)* 2(1):93–104. doi: 10.31539/alignment.v2i1.721.
- Saputra, Romi, and Yuliharsi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja Dan Social Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 2(2):104–13.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Septi, Nur, Aqmarina Hamidah, Nayati Utami, and Arik Prasetya. 2016. *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang)*. Vol. 35.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG." *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1(2):43–53.
- Shehab, I. B. 2016. "Motivation To Work Between Western Theories And Islam." *European Journal of Business and Innovation Research*, 4(2):11-35.
- Sudarti, Ken, and Olivia Fachrunnisa. 2021. "Islamic Intrinsic Motivation and Knowledge Conversion Process for Sales Team Performance: A Theoretical Framework." Pp. 383–89 in *Advances in Intelligent Systems and Computing*. Vol. 1194 AISC. Springer.
- Sudibya, I. Gde Adnyana, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* 6(2):173–84.
- Sugiyono. 2018. "Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian* 22–34.
- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tri Brata, Joko, and Abdul Nashar. 2022. "Visi Presisi POLRI Dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan." Pp. 51–56 in *Indonesian Annual Conference Series*.

- Ulul Albab, Jurnal, Anis Syamsu Rizal, Riwayat Artikel, Kata Kunci, and Motivasi Kerja Kedisiplinan Kinerja Guru ----- . 2019. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU SMP INFO ARTIKEL ABSTRAK." 23(1):15–22.
- Vermeulen, Marjan, Karel Kreijns, and Arnoud T. Evers. 2020. "Transformational Leadership, Leader–Member Exchange and School Learning Climate: Impact on Teachers' Innovative Behaviour in the Netherlands." *Educational Management Administration and Leadership*. doi: 10.1177/1741143220932582.
- Wardhani, D. P., and S. Hartono. 2019. "Dampak Motivasi Kerja, Kepuasan Dan Kinerja Polisi Wanita." *Jurnal Manajemen Daya Saing*.
- Zuraik, A., and L. Kelly. 2019. "The Role of CEO Transformational Leadership and Innovation Climate in Exploration and Exploitation." *European Journal of Innovation Management*.

