

PERAN MODERASI MOTIVASI INTRINSIK DALAM PENGARUH *FEAR OF SUCCESS* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA POLWAN DI POLDA JATENG

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

SITI NAIMAH

20402300071

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

Halaman Pengesahan :

PERAN MODERASI MOTIVASI INTRINSIK DALAM PENGARUH *FEAR OF SUCCESS* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA POLWAN DI POLDA JATENG

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen

Disusun Oleh :

SITI NAIMAH
20402300071

Telah disetujui oleh Pembimbing,

Tanggal 9 Mei 2024

Pembimbing



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM

NIDN 0608036601

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

PERAN MODERASI MOTIVASI INTRINSIK DALAM PENGARUH *FEAR OF SUCCESS* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA POLWAN DI POLDA JATENG

Disusun Oleh:

SITI NAIMAH

20402300071

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing


Dr. Drs. Marno Nugroho, MM

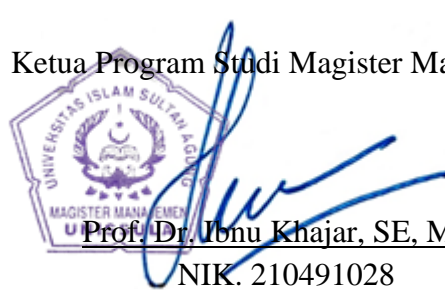
Penguji I


Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM

Penguji II


Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si

Ketua Program Studi Magister Manajemen


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

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SITI MAIMAH
NIM : 20402300071
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

PERAN MODERASI MOTIVASI INTRINSIK DALAM PENGARUH *FEAR OF SUCCESS* DAN *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA POLWAN DI POLDA JATENG

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.

Semarang, April 2024
Yang Menyatakan,



(SITI NAIMAH)

Scanned with CamScanner

Kata Pengantar

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. Drs. Marno Nugroho, MM selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.
4. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
5. Suamiku, anakku dan adik-adikku tercinta serta semua keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
6. Senior, rekan-rekan dan sahabatku di Polda Jawa Tengah yang telah

memberikan dukungan dan atensi kepada Penulis melalui pengisian kuisisioner dalam melaksanakan survei.

7. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 04 Mei 2024

Siti Naimah



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Siti Naimah
NIM : 20402300071
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “ **Peran Moderasi Motivasi Intrinsik dalam Pengaruh *Fear of Success* dan *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Polwan Di Polda Jateng**” 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. Drs. Marno Nugroho, MM

NIDN 0608036601

Siti Naimah

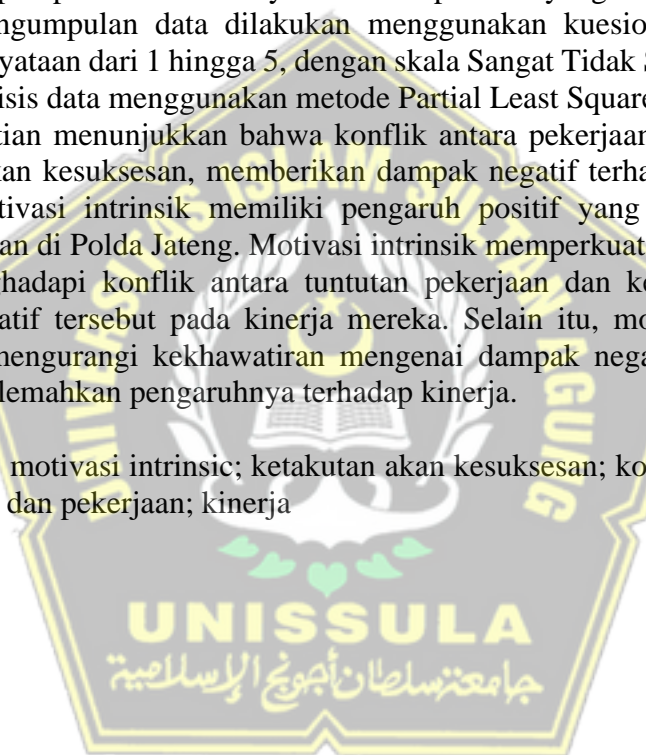
NIM 20402300071

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran moderasi motivasi intrinsik terhadap pengaruh konflik antara keluarga dan pekerjaan serta ketakutan akan kesuksesan terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanatori asosiatif, dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi intrinsik, ketakutan akan kesuksesan, konflik antara keluarga dan pekerjaan, serta kinerja Polwan. Populasi penelitian adalah Polisi Wanita di Satker Mapolda Jateng sebanyak 406 personil, dengan sampel penelitian sebanyak 113 responden yang diambil dari populasi tersebut. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan interval pernyataan dari 1 hingga 5, dengan skala Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta ketakutan akan kesuksesan, memberikan dampak negatif terhadap kinerja Polwan. Namun, motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Motivasi intrinsik memperkuat kemampuan Polwan dalam menghadapi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, mengurangi dampak negatif tersebut pada kinerja mereka. Selain itu, motivasi intrinsik juga membantu mengurangi kekhawatiran mengenai dampak negatif dari kesuksesan, sehingga melemahkan pengaruhnya terhadap kinerja.

Kata Kunci : motivasi intrinsik; ketakutan akan kesuksesan; konflik antara keluarga dan pekerjaan; kinerja

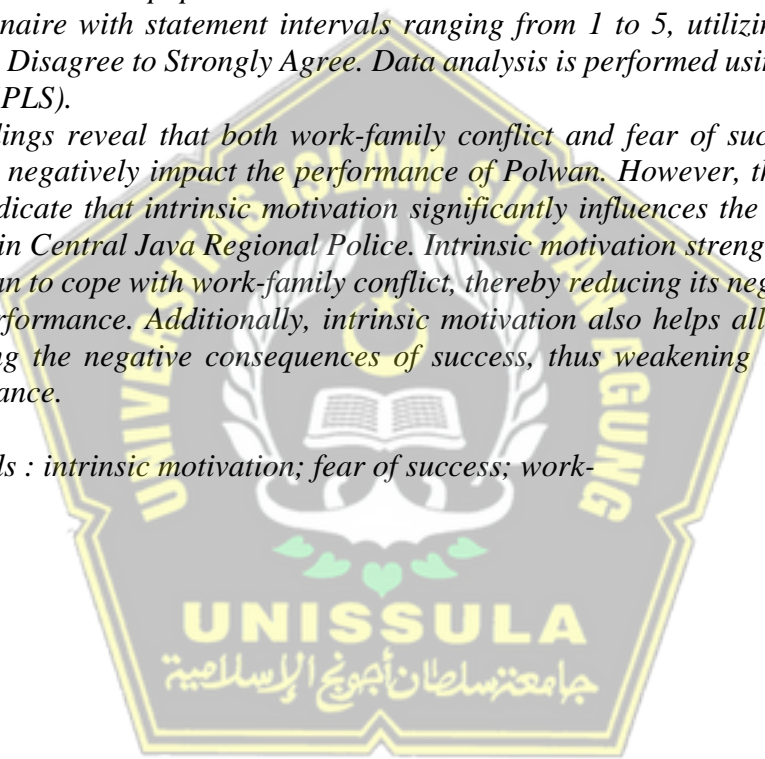


ABSTRACT

This study aims to explore the moderating role of intrinsic motivation on the relationship between work-family conflict and fear of success on the performance of Female Police Officers (Polwan) in Central Java Regional Police (Polda Jateng). The research method employed is an explanatory associative study, aiming to explain the relationship between the variables under investigation: intrinsic motivation, fear of success, work-family conflict, and Polwan performance. The study population comprises Female Police Officers in the Central Java Regional Police Headquarters (Satker Mapolda Jateng), totaling 406 personnel, with a sample of 113 respondents drawn from this population. Data collection is conducted using a closed questionnaire with statement intervals ranging from 1 to 5, utilizing a scale from Strongly Disagree to Strongly Agree. Data analysis is performed using Partial Least Square (PLS).

The findings reveal that both work-family conflict and fear of success have been found to negatively impact the performance of Polwan. However, the results of the study indicate that intrinsic motivation significantly influences the performance of Polwan in Central Java Regional Police. Intrinsic motivation strengthens the ability of Polwan to cope with work-family conflict, thereby reducing its negative impact on their performance. Additionally, intrinsic motivation also helps alleviate concerns regarding the negative consequences of success, thus weakening its influence on performance.

Key words : intrinsic motivation; fear of success; work-



Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1. Kinerja Polwan.....	12
2.2. Motivasi Intrinsik.....	13
2.3. Fear of Success (FOS).....	16
2.4. Work family Conflict.....	18
2.5. Pengaruh antar variable dan perumusan hypothesis.....	20
2.6. Model Empirik Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	25
3.3. Sumber Data.....	27
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5. Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator.....	28
3.6. Tehnik Analisis.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Analisis Deskripsi Responden.....	40
4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	42

4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	48
4.4.	Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit).....	54
4.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	55
4.6.	Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP.....		67
5.1.	Simpulan	67
5.2.	Implikasi Teoritis	68
5.3.	Implikasi Manajerial	69
5.4.	Keterbatasan Penelitian.....	71
5.5.	Agenda Penelitian Mendatang	71
Daftar Pustaka		73
Lampiran 1 Kuestioner.....		77
Lampiran 2 Deskripsi Responden.....		81
Lampiran 3 Statistik Deskriptif Variabel.....		83
Lampiran 4 Data Kuestioner.....		85
Lampiran 5. Full Model PLS		87
Lampiran 5 Analisis Outer Model		89
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit).....		91
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)		92



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian adalah organisasi fundamental dari sistem keamanan sebagaimana tertuang dalam Ketetapan MPR RI No. VII/MPR/ 2000, Keputusan Presiden No. 89 Tahun 2000, Undang-undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan Keputusan Presiden No. 70 Tahun 2002 tentang Organisasi Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian memenuhi tujuan organisasi, pendidikan dan administrasi. Polisi melakukan tugas mereka menggunakan informasi keterampilan dan perilaku mereka sendiri.

Jawa Tengah memiliki karakteristik yang khas dan kompleks dengan potensi kerawanan Kamtibmas yang cenderung meningkat dari tahun ke tahun, demikian pula dinamika pengamanan kegiatan masyarakat maupun pemerintah yang membutuhkan pengerahan kekuatan Polri secara signifikan. Tantangan tugas kedepan yang semakin berat disebabkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang telekomunikasi, komputerisasi dan transportasi, telah dimanfaatkan para pelaku kejahatan sehingga disamping secara kuantitas meningkat, secara kualitas tindak pidana yang terjadi sudah semakin canggih tanpa batas ruang dan waktu.

Jumlah personel Polda Jawa Tengah sebanyak 33.165 orang, sementara jumlah penduduk Jawa Tengah sekitar 37 juta orang Rasio jumlah polisi

dibanding penduduk Jawa Tengah yang harus dilayani adalah satu berbanding 1.116. Pelaksanaan tugas Polri pada Polda Jateng telah mencapai tingkat keberhasilan yang cukup signifikan sejalan dengan pembangunan Nasional, harus diakui bahwa pembangunan tersebut sudah berjalan namun belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat di tengah tantangan tugas Polri yang semakin kompleks dengan ditandai banyaknya pengungkapan kasus-kasus yang menjadi perhatian publik, kondusifnya situasi keamanan dan ketertiban masyarakat serta meningkatnya pelayanan Kepolisian kepada masyarakat.

Seluruh keberhasilan dalam pengungkapan kasus tindak pidana Terorisme, Siber, Narkoba, Korupsi maupun kejahatan Transnasional lainnya dinilai cukup baik dan mendapat apresiasi yang positif, sehingga dapat mendukung pembangunan Nasional terutama di daerah hukum Polda Jateng.

Polwan merupakan bagian kekuatan pelaksanaan tugas dan fungsi Polri sebagai alat penegak hukum, pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, membina dan mewujudkan kamtibmas serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan jabaran teori tugas dan fungsi polwan sebagai bagian integral dari Polri berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Pada awalnya polwan terbentuk untuk membantu menangani masalah yang berkaitan dengan perempuan dan anak-anak.

Seiring dengan berkembangnya organisasi kepolisian penugasan polwan tidak hanya terbatas pada perempuan dan anak-anak saja, tetapi mencakup semua tugas-tugas kepolisian baik dalam bidang operasional maupun non

operasional, seperti fungsi intelegen, reserse, lalu lintas, pembinaan personil, pengawasan, kesehatan dan lain sebagainya (Markuwati et al., 2015). Menjadi seorang polwan dihadapkan kepada dua hal yang sama penting dan beratnya, yaitu keberhasilan sebagai polisi dan kesuksesan membina rumah tangga. Kinerja Polwan diharapkan bukan hanya sekedar menjalankan tugas tapi juga harus dapat berdedikasi tinggi, berprestasi dan dapat berkarya untuk nusa dan bangsa juga kepada masyarakat.

Sebagai bagian internal, Polwan harus tetap mampu meningkatkan profesionalisme. Bahkan, diharapkan mampu menjadi idola masyarakat dimanapun berada, baik di rumah dengan tetangga maupun saat berada dilapangan tugas. Apalagi saat ini polwan mendapat kesempatan yang luas untuk menduduki jabatan strategis seperti Kapolsek, Kapolres bahkan Kapolda. Tentunya ketika jabatan strategis itu diusungkan ke pundak semakin beratlah kemudian masalah yang harus dipecahkan.

Menjalani dua peran sekaligus, sebagai polwan sekaligus sebagai ibu rumah tangga, bukanlah hal yang mudah. Polwan yang telah menikah dan memiliki anak akan menjalani peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada Polwan yang masih berstatus *single*. Dalam posisi inilah seorang Polwan akan mengalami peran ganda, sebagai ibu rumah tangga dan karirnya sebagai seorang personil kepolisian. Disinilah akan muncul *role ambiguity* sebagai salah satu bentuk *Work Family Conflict* yang mendorong munculnya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di rumah atau kehidupan rumah tangga (Cerrato & Cifre, 2018).

Beberapa penyebab umum stress lain yang memicu konflik pekerjaan-keluarga meliputi kelelahan akibat pekerjaan berlebihan, ketidakpuasan dalam pekerjaan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan, jam kerja yang panjang, dan pertentangan dalam peran-peran yang harus dijalani (Habibie et al., 2020). Konflik antara tuntutan pekerjaan dan peran keluarga, yang dikenal sebagai Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict/WFC*), terjadi ketika seseorang menghadapi kesulitan dalam menjalankan kewajiban di tempat kerja dan dalam peran keluarganya karena kurangnya keselarasan di antara keduanya (Soelton et al., 2020). Ketidakseimbangan ini mengakibatkan pertentangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Konflik ini dapat timbul dari perbedaan perilaku yang diharapkan di lingkungan kerja dan dalam lingkup keluarga, yang dapat menciptakan tekanan dalam menjalankan kedua peran tersebut (Habibie et al., 2020).

Konflik antara pekerjaan dan keluarga dapat dibagi menjadi dua arah yang berbeda, yaitu konflik pekerjaan-ke-keluarga dan konflik keluarga-ke-pekerjaan (Netemeyer et al., 1996; Udasi et al., 2019). Konflik pekerjaan-ke-keluarga, atau *Work-to-family conflict*, terjadi ketika pengalaman dan komitmen individu di tempat kerja mengganggu kehidupan keluarga, misalnya karena jadwal kerja yang tidak teratur, lembur yang sering, beban kerja yang berlebihan, stres kerja, konflik interpersonal di tempat kerja, kesulitan dalam transisi karir, atau kurangnya dukungan dari atasan atau organisasi (Fiaz & Qureshi, 2021).

Di sisi lain, konflik keluarga-ke-pekerjaan, atau *Family-to-work conflict*, terjadi ketika pengalaman dan komitmen dalam keluarga mengganggu

kehidupan kerja, seperti harus merawat anak kecil, bertanggung jawab penuh terhadap anak-anak, tanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam keluarga, atau dukungan yang kurang dari anggota keluarga (Rahman et al., 2020). Konflik keluarga-ke-pekerjaan ini dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan (de Clercq, 2020), misalnya ketika seseorang harus mengambil cuti dari pekerjaan untuk merawat anak yang sakit atau mendampingi pasangan yang harus pergi keluar kota.

Perasaan "*fear of success*" mungkin muncul ketika perempuan merasa cemas bahwa kesuksesan mereka akan membuat mereka dianggap tidak sesuai dengan norma budaya yang ada dan khawatir tentang reaksi masyarakat atau stigmatisme yang mungkin timbul ketika mereka melanggar ekspektasi tradisional. Hal ini bisa menjadi tantangan serius bagi perempuan yang berusaha meraih kesuksesan dalam berbagai bidang, terutama di sektor publik. Meskipun banyak perempuan Indonesia telah mengatasi hambatan ini dan berhasil mencapai kesuksesan dalam karir dan kehidupan publik, masih ada banyak pekerjaan yang perlu dilakukan untuk mengubah persepsi dan norma budaya yang membatasi perempuan.

Fear of Success (FoS) sering kali muncul ketika seseorang fokus pada tujuan tertentu dan cenderung tidak berbagi atau merenungkan dampaknya (Faturahman & Dwiyantri, 2021). Rasa takut akan kesuksesan seringkali muncul tanpa disadari karena ketika seseorang menetapkan tujuan tertentu, mereka jarang berbicara dengan orang lain tentang kemungkinan konsekuensi ketika mencapai level berikutnya (Rodríguez-García et al., 2020).

Dalam *Fear of Success*, kekhawatiran meliputi ide bahwa untuk mencapai kesuksesan, seseorang mungkin harus mengorbankan hal-hal berharga dalam hidup mereka. Secara banyak, ketakutan ini mirip dengan ketakutan akan kegagalan, di mana seseorang takut kehilangan atau harus berkorban dalam proses mencapai tujuan (Faturahman & Dwiyantri, 2021). Kadang-kadang, ketakutan akan kesuksesan bisa terlihat secara jelas pada seseorang, sementara dalam kasus lain, ia dapat menjadi aspek yang tersembunyi dalam pola pikiran atau tindakan yang diulangi oleh individu. Identifikasi ketakutan akan kesuksesan ini memerlukan tingkat kesadaran diri yang tinggi (Bélanger et al., 2013). *Fear of Success* telah menjadi objek studi dalam berbagai bidang ilmu dan sering dianggap sebagai gangguan yang dapat menghambat upaya organisasi untuk mengoptimalkan potensi karyawan secara efektif (Bélanger et al., 2013).

Work Family Conflict dan *Fear of Success* tidak selalu berhubungan dengan perempuan dan penelitian sering memperlakukan kedua fenomena sama antara gender (Luh Ita Diari et al., 2018; Sheaffer, 2015a). Penelitian terdahulu banyak menganalisis *Work-Family Conflict* (WFC) terhadap kinerja SDM namun masih menyisakan kontroversi. Diantaranya adalah hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) tidak berpengaruh dengan kinerja SDM (Asbari, 2019). Hasil tersebut didukung dengan hasil yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Akan tetapi kedua hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil yang menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja SDM (Akintayo, 2010)

sebagaimana hasil yang menyatakan bahwa *Family-to-work conflict* dianggap menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang lebih rendah (de Clercq, 2020).

Penelitian ini mengajukan peran *Intrinsic Motivation* sebagai pemoderasi terhadap pengaruh *Work Family Conflict* dan *Fear of Success* terhadap *Affective Commitment*. *Intrinsic Motivation* diajukan sebagai variable moderasi karena *Intrinsic Motivation* meningkatkan resiliensi individu dalam menghadapi stress karena faktor intrinsik yang mendorong kekuatan diri untuk menghadapi kesulitan (Locke & Schattke, 2019).

Motivasi intrinsik terjadi ketika seseorang melakukan suatu aktivitas untuk kesenangan murni dan kepuasan pribadi, tanpa terkait dengan imbalan eksternal seperti hadiah, uang, atau pengakuan (Pink & Pink, 2015). Dalam motivasi intrinsik, dorongan untuk terlibat dalam suatu perilaku berasal

Individu yang termotivasi secara intrinsik akan menjadi lebih produktif, terlibat dan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka (Sansone & Tang, 2019). Dalam jangka panjang, ini berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik dan memungkinkan pekerja untuk berkembang dan memimpin diri mereka secara lebih mandiri (Grigorescu, 2020). Ketika termotivasi secara internal, seseorang akan cenderung merasa lebih bahagia dan mencapai tujuan dengan sukses (Coccia, 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “peran moderasi motivasi

intrinsic terhadap pengaruh *work family conflict* dan *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng ” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng?
2. Bagaimana pengaruh *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng?
4. Bagaimana pengaruh moderasi motivasi intrinsik pada pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng?
5. Bagaimana pengaruh moderasi motivasi intrinsik pada pengaruh *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

4. Mendeskripsikan dan menganalisis peran moderasi motivasi intrinsik pada pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng
5. Mendeskripsikan dan menganalisis peran moderasi motivasi intrinsik pada pengaruh *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori penelitian tentang FoS dan WFC memberikan kontribusi yang berharga terhadap pemahaman tentang motivasi individu, peran budaya, konflik peran, dan intervensi yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan keluarga. Penelitian ini juga mendukung perkembangan teori dan praktik di berbagai disiplin ilmu.

2. Manfaat Praktis

Penelitian tentang "*fear of success*" (ketakutan akan kesuksesan) dan "*work-family conflict*" (konflik pekerjaan-keluarga) memiliki sejumlah manfaat praktis yang relevan dalam berbagai konteks.

a. Bagi Individu.

Penelitian tentang "*fear of success*" (ketakutan akan kesuksesan) dapat membantu individu mengenali dan memahami ketakutan mereka terhadap kesuksesan dan membantu individu mengatasi

hambatan psikologis yang mungkin menghambat pencapaian potensi mereka. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang ketakutan ini, individu dapat mengambil langkah-langkah untuk mengatasi mereka dan mencapai kesuksesan lebih besar dalam berbagai aspek kehidupan. Penelitian tentang *work-family conflict* memberikan wawasan yang berguna bagi keluarga dan individu dalam mengelola peran ganda yang kompleks. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana konflik ini dapat memengaruhi kehidupan keluarga, individu dan keluarga dapat mengadopsi strategi yang lebih efektif untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan keluarga mereka.

b. Bagi organisasi.

Penelitian tentang "*work-family conflict*" membantu organisasi dan manajer memahami dampak konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap karyawan. Dengan pemahaman ini, mereka dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

c. Bagi akademisi

Penelitian tentang "*fear of success*" (ketakutan akan kesuksesan) dan "*work-family conflict*" (konflik pekerjaan-keluarga) akan

memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang ketakutan akan kesuksesan memengaruhi perilaku individu dan bagaimana konflik antara pekerjaan dan keluarga mempengaruhi keseimbangan hidup kerja-keluarga. kemudian, penelitian ini membuka pintu bagi penelitian yang lebih lanjut dan studi lanjutan tentang topik ini. Penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan intervensi atau program yang dirancang untuk membantu individu mengatasi ketakutan akan kesuksesan atau mengelola konflik pekerjaan-keluarga.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Polwan

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada sejauh mana individu-individu dalam suatu organisasi mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien. Kinerja Sumber Daya Manusia, atau prestasi kerja, merujuk pada hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh sumber daya manusia dalam periode tertentu saat menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Kinerja polwan disimpulkan sebagai sejauh mana personel polisi wanita menjalankan tugas mereka dengan baik dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Teori kinerja dari Dwiyanto dalam buku Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia terdapat indikator kinerja, yaitu:

1. Produktivitas. Karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

2. Kualitas layanan. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa mejadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.
3. Responsibilitas. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
4. Akuntabilitas. Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. (Dwiyanto, 2008).
5. Profesionalisme Personil Polri. Polri memiliki berbagai unit khusus, seperti Brimob (Korps Brimob) dan Densus 88 (Detasemen Khusus 88) yang memiliki keterampilan khusus dalam penanganan situasi berisiko tinggi, terorisme, dan keamanan.

2.2. Motivasi Intrinsik

Motivasi sering dihubungkan dengan kinerja. Sebagian besar studi tentang motivasi menyimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam kesuksesan karier (Annen et al., 2005); (Salleh et al., 2011). Motivasi menunjuk

kepada stimulus terhadap tingkah laku atau tindakan, sebuah dorongan dari dalam yang menginspirasi untuk bertindak dalam jalur sebuah konteks tertentu (Sahito & Vaisanen, 2017). Umpan balik merupakan aspek penting dalam proses motivasi karena dapat memberikan informasi kepada karyawan apakah hasil kerjanya telah mencapai hasil yang diharapkan (S. Revda Dinibutun, 2012).

Terdapat dua jenis motivasi yaitu: motivasi ekstrinsik dan intrinsik (Locke & Schattke, 2019). Motivasi ekstrinsik merupakan keadaan, situasi, penghargaan atau hukuman, baik berwujud maupun tidak berwujud yang berpartisipasi dalam menghasilkan manfaat eksternal, sedangkan motivasi intrinsik mencakup keterlibatan dalam pola perilaku, proses berpikir, tindakan, aktivitas atau reaksi untuk kepentingannya sendiri dan tanpa insentif eksternal yang jelas (P. Y. Oudeyer & Kaplan, 2009).

motivasi intrinsik bersandar pada faktor – faktor internal seperti determinasi diri, rasa ingin tahu, tantangan dan usaha (Locke & Schattke, 2019).

Motivasi intrinsik sering didefinisikan dengan cara yang identik dengan rasa ingin tahu (*curiosity*) atau kecenderungan yang melekat untuk mencari hal-hal baru dan tantangan, untuk memperluas dan melatih kapasitas seseorang, untuk mengeksplorasi, dan belajar (Kashdan & Silvia, 2008)

Dimensi - dimensi motivasi intrinsik diantaranya adalah rasa ingin tahu (*Curiosity*), keterlibatan (*involvement*) dan tantangan (*Challenge*) (Wagstaff et al., 2021). Rasa ingin tahu (*Curiosity*) dapat menghasilkan perasaan negatif ketika tidak terpenuhi, namun akan menyenangkan bila dipuaskan dengan perolehan informasi yang diinginkan (Kashdan & Fincham, 2002).

Motivasi Intrinsik berkaitan dengan faktor intrinsik, yaitu prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan peluang kreatif atau menantang. Motivasi intrinsik dapat didefinisikan sebagai motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut. Potensi dan kompetensi seseorang yang dapat memenuhi kebutuhan individu secara otonom akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Faktor intrinsik yang timbul dari dalam diri karyawan, antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).

Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau hobi membuat karyawan menyenangi pekerjaan tersebut sehingga timbul motivasi kerja karyawan.

- b. Kemajuan (*advancement*). Merupakan kenaikan karir kerja seorang karyawan. Adanya peluang untuk mengembangkan karir berdampak pada timbulnya motivasi kerja yang kuat.

- c. Tanggung jawab (*responsibility*). Banyak atau sedikitnya tanggung jawab seorang karyawan tergantung pada jabatan masing-masing. Karena itu, semakin banyak tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan, maka semakin besar pula motivasi yang timbul dari dalam dirinya untuk mengerjakan tanggung jawab tersebut.

- d. Penghargaan (*recognition*). Pada umumnya, organisasi memberikan penghargaan, misalnya kontes, *employee of the month*, dan lain-lain. Semakin besar penghargaan yang diberikan, maka semakin besar pula motivasi kerja karyawan.

- e. Pencapaian (*achievement*). Pencapaian yang dimaksud adalah keberhasilan seorang karyawan untuk mencapai target penghasilan yang didambakan oleh pribadi karyawan tersebut. Keinginan karyawan untuk mencapai target yang diinginkan oleh dirinya sendiri membuat karyawan tersebut memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat.

2.3. *Fear of Success* (FOS)

Fear of success merupakan suatu bentuk perilaku yang berkaitan dengan perilaku wanita dalam situasi prestasi yang kompetitif (Bélanger et al., 2013). Dimana dapat diartikan sebagai suatu disposisi takut sukses, karena kesuksesan diperkirakan akan menimbulkan konsekuensi-konsekuensi negatif, seperti penolakan sosial dan hilangnya sifat-sifat feminin (Faturahman & Dwiyanti, 2021). Wanita memiliki motif untuk menolak sukses, yang akan nampak pada suatu disposisi yang bersifat stabil untuk menjadi cemas mengenai kesuksesan yang berkaitan dengan standar identitas peran seksnya (Ekler & Filiz Yalcin Tilfarlioglu, 2020). Kemudian, ketakutan akan sukses sebagai suatu *Syndrome Cinderella Complex*, yang dapat diartikan bahwa wanita merasa takut untuk memanfaatkan kemampuan dan kreativitasnya secara penuh (Saha & Safri, 2016).

Berprestasi dan takut berhasil sukses bukan merupakan ciri khas pria. (Zuckerman & Allison, 1976) Jika seorang pria mengembangkan takut akan sukses, maka hal ini disebabkan kegagalan yang berulang kali dalam kegiatannya di masa lalu, sehingga akan mengurangi kepercayaan dirinya dan menimbulkan anggapan bahwa dirinya tidak mempunyai kemampuan tertentu untuk sukses. Selanjutnya (Bélanger et al., 2013) menyimpulkan bahwa *Fear of Success* tidak disadari oleh

wanita dan merupakan hasil dari proses sosialisasi yang spesifik pada wanita. Proses sosialisasi ini mengarahkan wanita terhadap antisipasi akan kehilangan feminitas. Kehilangan feminitas ini mengarahkan wanita untuk merasa takut jika mendekati kesuksesan dan memperkirakan akan kehilangan penghargaan sosial serta mengantisipasi adanya penolakan sosial yang diakibatkan kesuksesannya.

Dari berbagai penjelasan *fear of success* yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa *fear of success* merupakan suatu konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan.

Menurut Shaw dan Constanzo (Sari, 2018) menjabarkan 3 aspek dari *fear of success* adalah sebagai berikut :

1. *Loss of feminity*

Ketakutan akan kehilangan feminitas. Dalam hal ini, kehilangan feminitas berarti sebagai hilangnya sifat kewanitaan dalam bentuk kurang mampu seorang wanita menunjukkan sifat-sifat feminin, kurang mampu untuk menjadi istri dan wanita yang baik dan tidak cakap dalam menjalankan peran sebagai wanita dalam rumah tangga.

2. *Loss of social rejection* atau ketakutan akan penolakan sosial.

Bentuk penolakan sosial ini adalah kurang atau tidak memperoleh penerimaan wanita sukses dalam kegiatan kelompok, kurang disenangi oleh teman- temannya baik pria ataupun wanita dapat diartikan wanita tersebut ditolak oleh lingkungannya.

3. *Loss of social self-esteem* atau ketakutan akan kehilangan penghargaan sosial.

Hilangnya penghargaan sosial diartikan sebagai ketiadaan atau kurangnya penghargaan masyarakat terhadap diri wanita yang sukses, karena ia tidak menampilkan sifat feminin.

2.4. Work family Conflict

Konflik peran ganda adalah suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok antara satu sama lain (Udasi et al., 2019). *Work family conflict* adalah ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran karena munculnya harapan yang berbeda dari dua peran dalam pekerjaan dan keluarga, dengan kata lain terjadi tekanan peran dari masing-masing peran yang satu sama lain bertentangan (Rahman et al., 2020). Sedangkan peneliti lain mendefinisikan *work family conflict* sebagai sebuah konflik yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan (Venkatesh et al., 2019).

Work-family conflict didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell pada tahun 1985 sebagai sebuah jenis *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai (Nagi et al., 2019). *Work-family conflict* dalam artikel tersebut digambarkan sebagai sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui

pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh.

Work family conflict terjadi akibat dari tidak meratanya pengelolaan antara pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga (Khursheed et al., 2019). Hal ini diyakini bahwa jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja secara langsung dapat mengurangi jumlah waktu yang tersedia untuk kegiatan non-pekerjaan (rumah tangga). *Work-family conflict* sebagai sebuah perselisihan yang muncul pada individu ketika waktu dan keadaan hanya dikhususkan untuk memenuhi tanggung jawab profesional (pekerjaan) sehingga waktu yang diberikan untuk tanggung jawab pada keluarga hanya terbatas yang berdampak pada munculnya kesulitan dalam mengelola keduanya (Lu et al., 2016).

Peneliti lain menyatakan bahwa terjadinya *work-family conflict* ketika partisipasi antara peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak memiliki kecocokan satu sama lain (Beutell, 2010). Sehingga, partisipasi pada pekerjaan terhadap keluarga akan semakin sulit dengan adanya partisipasi pada keluarga terhadap pekerjaan dan menyebabkan tekanan karena terjadinya pertentangan antara bidang pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan beberapa definisi tentang *work family conflict* di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* adalah terjadinya konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Menurut Netemeyer et al. (1996: 401), pengukuran konflik pekerjaan-keluarga melibatkan lima indikator *Family Work Conflict*, yakni:

1. Tuntutan keluarga yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

2. Keluarga menyebabkan kehilangan pekerjaan.
4. Keluarga menghambat pencapaian keinginan dalam pekerjaan.
5. Keluarga mengganggu tanggung jawab di lingkungan kerja.
6. Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja.

2.5. Pengaruh antar variable dan perumusan hypothesis

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

Family-to-work conflict dianggap menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang lebih rendah (de Clercq, 2020). *Work-family conflict* yang tinggi dapat mengganggu kinerja kerja, mengakibatkan pekerja menjadi kurang produktif dan berfokus (Riaz, 2019). Kemudian, Ketika kesejahteraan psikologis dan keamanan psikologis karyawan tidak memuaskan, kinerja kerja akan menurun (Bojan Obrenovic). Penelitian lain mendukung hasil tersebut bahwa *Work-Family Conflict* (WFC) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja SDM (Akintayo, 2010)

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

- H1 : *work family conflict* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

2. Pengaruh *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

Fear of success atau rasa takut terhadap keberhasilan adalah kondisi psikologis di mana seseorang merasa cemas atau takut terhadap konsekuensi positif dari mencapai tujuan atau meraih keberhasilan (Tresemer, 2012). Ketakutan akan kesuksesan belum tentu merupakan ketakutan untuk mencapai pencapaian pribadi mendalam yang unik bagi setiap individu

namun sebaliknya, yang paling sering adalah ketakutan akan kemungkinan perubahan atau konsekuensi dari kesuksesan yang akan diterima (Ekler & Tilfarlıođlu, 2019). Ketakutan akan kesuksesan belum tentu merupakan ketakutan untuk mencapai pencapaian pribadi mendalam yang unik bagi setiap individu namun sebaliknya, yang paling sering adalah ketakutan akan kemungkinan perubahan atau konsekuensi dari kesuksesan yang akan diterima (Ekler & Tilfarlıođlu, 2019). Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : *fear of success* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

Tiga elemen utama dari motivasi intrinsik adalah otonomi, tujuan, dan penguasaan (Grigorescu, 2020). Individu cenderung termotivasi secara intrinsik ketika mereka merasa dapat bertindak secara mandiri, merasa bahwa upaya mereka memiliki arti, dan merasa puas karena mengembangkan keterampilan mereka (Nguyen et al., 2020). Motivasi intrinsik adalah kebalikan dari motivasi ekstrinsik, yang melibatkan perilaku yang didorong oleh harapan mendapatkan imbalan eksternal atau menghindari hukuman (Basalamah & As'ad, 2021).

Individu yang termotivasi secara intrinsik akan menjadi lebih produktif, terlibat dan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka (Sansone & Tang, 2019). Dalam jangka panjang, ini berkontribusi pada kinerja organisasi yang lebih baik dan memungkinkan pekerja untuk berkembang dan memimpin diri

mereka secara lebih mandiri (Grigorescu, 2020). Ketika termotivasi secara internal, seseorang akan cenderung merasa lebih bahagia dan mencapai tujuan dengan sukses (Coccia, 2019). Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

4. Peran moderasi motivasi intrinsik dalam pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

Work-family conflict dapat mengganggu keselarasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ketika individu merasa sulit untuk mencapai keseimbangan ini, mereka mungkin mengalami penurunan kepuasan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi intrinsik (Sari, 2018). *Work-family conflict* dapat menyebabkan stres dan kecemasan yang signifikan (Lu et al., 2016). Ketika seseorang merasa terbebani oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga, mereka mungkin mengalami tingkat stres yang tinggi (Rubio et al., 2015). Stres ini dapat mengganggu perasaan keterlibatan dan minat dalam pekerjaan mereka, mengurangi motivasi intrinsik (Byron, 2005). Konflik pekerjaan-keluarga ditemukan memiliki hubungan negatif yang signifikan antara disonansi emosional dan motivasi intrinsik (Jeon et al., 2022).

Untuk mengatasi ketakutan terhadap kesuksesan dan menjaga motivasi intrinsik, penting untuk mengembangkan pemahaman yang lebih sehat tentang kesuksesan, meningkatkan kepercayaan diri, dan mengatasi perasaan

takut atau cemas (Sheaffer, 2015b). Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H4 : pengaruh *Work-family conflict* terhadap kinerja Polwan akan semakin lemah, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Sebaliknya, *Work-family conflict* terhadap kinerja Polwan akan semakin kuat, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang lemah

5. Peran moderasi motivasi intrinsik dalam pengaruh *fear of success* terhadap Kinerja Polwan di Polda Jateng.

Orang yang takut terhadap kesuksesan mungkin merasa bahwa mereka tidak layak atau tidak pantas untuk mencapai tingkat keberhasilan tertentu (Bélanger et al., 2013). Hal ini bisa mengarah pada perasaan rendah diri dan kurangnya keyakinan diri, yang dapat mengurangi motivasi intrinsik karena mereka tidak merasa mampu mencapai tujuan mereka (Zanchetta et al., 2020). Ketika seseorang takut akan keberhasilan, mereka mungkin mengalami penurunan motivasi karena mereka khawatir tentang harapan dan tanggung jawab yang datang dengan kesuksesan yang dampaknya dapat mengurangi dorongan untuk mencapai tujuan mereka (Lestari, 2017).

Ketakutan akan kesuksesan dapat menghambat motivasi intrinsik karena mereka khawatir tentang konsekuensi negatif yang mungkin terjadi akibat kesuksesan (Gore et al., 2016). Beberapa orang khawatir bahwa kesuksesan dapat mengubah hidup mereka dengan cara yang merugikan, seperti kehilangan hubungan, kebebasan, atau keseimbangan hidup (Rahmawati & Hartini, 2019). Ketakutan ini dapat menghambat motivasi

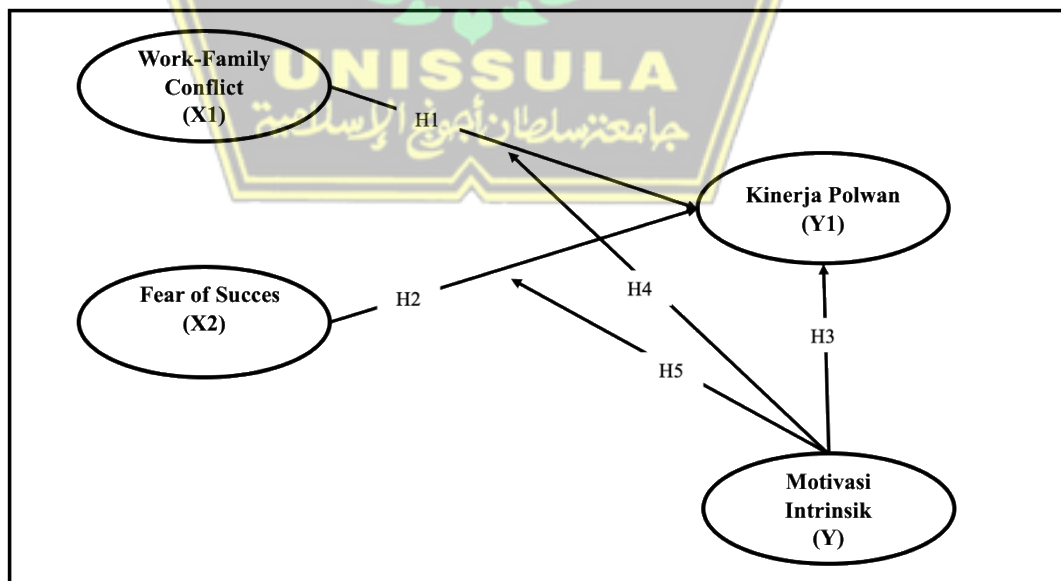
intrinsik karena mereka khawatir tentang konsekuensi negatif yang mungkin terjadi akibat kesuksesan (Faturahman & Dwiyantri, 2021). Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H5 : pengaruh *fear of succes* terhadap kinerja Polwan akan semakin lemah, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Sebaliknya, *fear of succes* terhadap kinerja Polwan akan semakin kuat, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang lemah

2.6. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada gambar 2.1 : Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi intrinsik memoderasi dampak *fear of succes* dan *work family conflict* terhadap kinerja polwan.

Model empirik yang di ajukan adalah sebagaimana dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanatori asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan dapat memperkuat teori yang dijadikan landasan. Dalam hal ini adalah motivasi intrinsik, *fear of success*, *work family conflict* dan kinerja polwan.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah Polisi Wanita di Satker Mapolda Jateng sebanyak 406 Personil.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Menurut (Hair et al., 2020) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti terdapat berbagai teknik

sampling yang digunakan (Hair, 2021). 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 ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidakteelitian sebesar 0,08 %.

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

$$\text{Slovin} = \frac{406}{1 + (406 \times 0,0064)} = \frac{406}{1 + 2.598} = \frac{112.8}{1} = 113$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka sample dalam penelitian ini berjumlah 113 responden yang akan diambil dari Polisi Wanita di Satker Mapolda Jateng.

Tehnik pengambilan sample menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* (Hair, 2021). *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel sedangkan *Convenience sampling* adalah teknik di mana sampel dipilih berdasarkan ketersediaannya, yaitu sampel diambil karena mudah ditemukan pada tempat

dan waktu tertentu (Hair, 2021). Pemilihan teknik *convenience sampling* pada penelitian ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu dan biaya, memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data.

3.3. Sumber Data

Sumber data penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data utama Merupakan data yang diperoleh langsung dari objek (Widodo, 2017). Data utama dari studi ini meliputi: motivasi intrinsik, *fear of success*, *work family conflict* dan kinerja polwan. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, data tersebut meliputi jumlah pegawai, banyak pasien serta bahan referensi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian 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 cara menyerahkan lembar kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden terkait pernyataan dalam variabel penelitian yaitu motivasi intrinsik, *fear of success*, *work family conflict* dan kinerja polwan. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner pribadi (*Personality Questionnaires*). Pengumpulan data

dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1 – 5 dengan jangkar pernyataan 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. Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan (Widodo, 2014). Data tersebut diperoleh dari Polda Jawa Tengah maupun dari literatur-literatur yang berkaitan dengan studi ini.

3.5. Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator

Berikut definisi operasional variabel yang diteliti adalah : motivasi *intrinsic*, *fear of success*, *work family conflict* dan kinerja polwan. Adapun masing - masing indikator nampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja polwan Sejauh mana personel polisi wanita menjalankan tugas mereka dengan baik dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, serta	1) Produktivitas. 2) Kualitas layanan. 3) Responsibilitas. 4) Akuntabilitas.	(Dwiyanto, 2008).

	memberikan pelayanan kepada masyarakat.	5) Profesionalisme Personil Polri.	
2	Motivasi intrinsik motivasi untuk melakukan suatu kegiatan untuk mengalami kesenangan dan kepuasan yang melekat dalam kegiatan tersebut.	1) Pekerjaan itu sendiri (<i>the work it self</i>). 2) Kemajuan (<i>advancement</i>). 3) Tanggung jawab (<i>responsibility</i>). 4) Penghargaan (<i>recognition</i>). 5) Pencapaian (<i>achievement</i>).	(P.-Y. Oudeyer & Kaplan, 2013)
3	<i>fear of success</i> konflik batin antara hasrat untuk berprestasi tetapi dihadapkan pada konsekuensi negatif yang diterima sehingga membuat wanita cenderung menghindari kesuksesan.	1) <i>Loss of feminity</i> 2) <i>Loss of social rejection</i> 3) <i>Loss of social self-esteem</i>	Shaw dan Constanzo (Sari, 2018)
4	<i>Work Family Conflict</i> konflik pada individu yang memiliki peran ganda antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga.	1) Tuntutan keluarga yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan. 2) Keluarga menyebabkan kehilangan pekerjaan. 2) Keluarga menghambat pencapaian keinginan dalam pekerjaan. 3) Keluarga mengganggu tanggung jawab di lingkungan kerja. 4) Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja.	Netemeyer et al. (1996:

3.6. Tehnik Analisis

3.6.1. 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.

3.6.2. 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 kontruknya) 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 berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali dan Hengky (2015) untuk

penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *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 Ghazali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n SLF_i^2}{\sum_{i=1}^n SLF_i^2 + \sum_{i=1}^n e_i}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstrasi 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.

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh 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 (1995) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan 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 menginterpetasi 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).

1) *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk 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.

2) *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 konstraknya 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.

4. 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 konstanta dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y_1 = a_1 X_1 + b_1 y + c(x_1 * y) + e$$

$$Y_2 = a_2 X_2 + b_2 y + d(X_2 * y) + e$$

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 δ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* 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 :

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

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

4. 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 variable terikatnya

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

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.

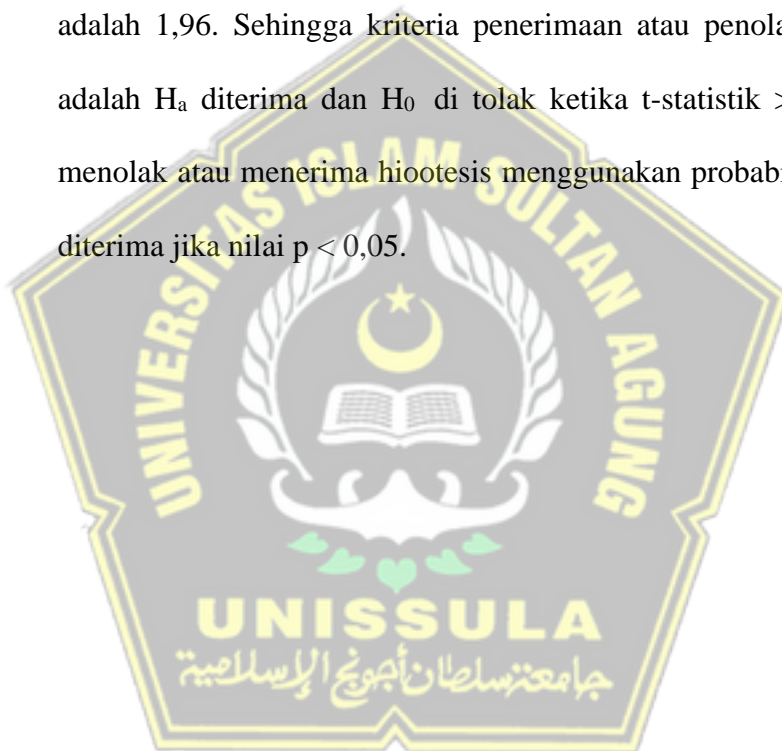
5. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit realibility* untuk blok indikator. Model strukur 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*.

6. 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

Responden penelitian ini adalah Polisi Wanita di Satker Mapolda Jateng sebanyak 113 personil. Pada sub bab ini disajikan gambaran responden penelitian yang ditampilkan dengan data statistic yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Dalam pelaksanaan di lapangan seluruh responden bersedia mengisi kuesioner, sehingga dari hasil penelitian diperoleh 113 kuesioner penelitian yang terisi lengkap dan dapat digunakan dalam analisis data penelitian ini.

Deskripsi terkait responden penelitian ini dapat dijelaskan dalam empat karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang dipaparkan berikut ini:

Tabel 4.1.

Deskripsi Responden Penelitian

No	Kategori	Item	N=	113
1	Usia	21 s/d 30	10	8,1
		31 s/d 40	17	13,8
		41 s/d 50	63	51,2
		51 s/d 60	23	18,7
2	Pendidikan terakhir	SMU	24	19,5
		Diploma	11	8,9
		Sarjana	43	35,0
		Pascasarjana (S2)	34	27,6
		Pascasarjana (S3)	1	0,8
3	Lama bekerja	0 s/d 10	10	8,1
		11 s/d 20	19	15,4

		21 s/d 30	67	54,5
		>30	17	13,8

Data yang diberikan menunjukkan distribusi demografis dan profesional dari 113 responden. Dari segi kelompok usia mayoritas adalah 41-50 tahun (51,2%), menunjukkan bahwa kebanyakan responden berada pada tahap matang dalam karir mereka. Tingkat pendidikan juga cenderung tinggi, dengan sebagian besar memiliki gelar Sarjana (35,0%) atau Pascasarjana (S2) (27,6%). Selain itu, pengalaman kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden (54,5%) memiliki pengalaman kerja antara 21-30 tahun. Keseluruhan data menunjukkan bahwa sampel ini terdiri dari pekerja berpengalaman dengan pendidikan yang baik, yang dapat memberikan wawasan berharga dalam konteks yang memerlukan analisis lebih mendalam tentang dinamika tenaga kerja atau kebijakan pendidikan.

Analisis segmentasi berdasarkan kombinasi usia dan pendidikan terakhir dari sampel 113 responden menunjukkan pola yang menarik. Kelompok usia 41-50 tahun menonjol sebagai kelompok terbesar di semua tingkat pendidikan, dengan mayoritas dari mereka memiliki gelar Sarjana. Sementara itu, kelompok usia 21-30 tahun secara khusus mencerminkan kehadiran yang signifikan di tingkat pendidikan menengah (SMU), namun tidak ada yang mencapai tingkat pendidikan tinggi. Yang menarik, tidak ada responden di kelompok usia 31-40 tahun yang memiliki tingkat pendidikan yang terdaftar dalam data ini. Kelompok usia 51-60 tahun, sementara memiliki variasi dalam tingkat pendidikan mereka, mayoritas memiliki setidaknya gelar Sarjana. Analisis ini memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana pola pendidikan bervariasi di antara kelompok usia dalam sampel ini, yang dapat

digunakan untuk menyesuaikan strategi pemasaran, rekrutmen, atau pengembangan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan karakteristik demografis tertentu.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif data merupakan langkah awal yang penting dalam penelitian untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data yang dimiliki. Analisis ini melibatkan penggunaan statistik deskriptif untuk menyajikan, merangkum, dan mengorganisir data agar mudah dipahami. Analisis deskriptif dalam hal ini digunakan untuk mendeskripsikan tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

Data dijelaskan dengan memberikan bobot penilaian untuk masing-masing pernyataan pada kuesioner yang digunakan. Kriteria tanggapan responden mengacu prosedur tanggapan hasil kuesioner di bawah ini.

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Penelitian menggunakan lima pilihan jawaban (skala 1-5), dan skor untuk masing-masing pernyataan dihitung sebagai berikut:

Skor maksimum = 5

Skor minimum = 1

Rentang = $5 - 1 = 4$

Rata rata = $(5+1)/2 = 3$

$$SD = 4/6 = 0,67$$

Berikut ini merupakan kategorisasi data untuk memberikan gambaran pada variabel yang diteliti :

- a) Nilai Tinggi = > 3.67
- b) Nilai sedang = 2.33 s/d 3.67
- c) Nilai Rendah = < 2.33

Paparan berikut ini menunjukkan hasil analisis rata-rata jawaban responden untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.2
Analisis Deskriptif Variabel *Work Family Conflict* (X1)

No	Indikator	Mean	Stdev
1	Tuntutan keluarga yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan.	3,52	0,98
2	Keluarga menyebabkan kehilangan pekerjaan.	3,56	0,97
3	Keluarga menghambat pencapaian keinginan dalam pekerjaan.	3,79	0,87
4	Keluarga mengganggu tanggung jawab di lingkungan kerja.	3,79	0,80
5	Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja.	0,80	0,80
	Mean Keseluruhan	3,09	

Analisis untuk rata-rata jawaban responden pada masing-masing variabel dalam tabel 4.2, menunjukkan bahwa pada variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga, rata-rata keseluruhan adalah 3,09, yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat konflik

pekerjaan-keluarga yang sedang, di mana perasaan konflik mungkin ada, tetapi tidak terlalu dominan.

Selanjutnya, rata-rata skor tertinggi untuk indikator Kesibukan dalam Keluarga yang Mengganggu Rekan Kerja adalah 3,80 dengan standar deviasi sebesar 0,80. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat kesibukan dalam keluarga yang mengganggu rekan kerja, dengan variabilitas yang relatif rendah, menunjukkan konsistensi dalam persepsi konflik tersebut.

Di sisi lain, indikator dengan nilai mean terendah adalah Tuntutan Keluarga yang Mengganggu Pelaksanaan Pekerjaan, dengan rata-rata skor sebesar 3,52 dan standar deviasi sebesar 0,98. Meskipun nilai ini masih termasuk dalam kategori "tinggi", namun penurunan ini menunjukkan bahwa sebagian responden mungkin mengalami penurunan dalam persepsi tuntutan keluarga yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat diinterpretasikan sebagai kemungkinan adanya upaya untuk mengelola atau mengurangi dampak tuntutan keluarga terhadap kinerja pekerjaan, meskipun masih pada tingkat yang cukup tinggi.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Variabel *Fear of Success* (X2)

No	Indikator	Mean	Stdev
1	<i>Loss of feminity</i>	3,75	0,94
2	<i>Loss of social rejection</i>	3,72	0,93
3	<i>Loss of social self-esteem</i>	3,63	0,77
		3,70	

Rata-rata jawaban responden pada variabel Ketakutan akan Kesuksesan menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel tersebut masuk dalam kategori "tinggi", yaitu sebesar 3,70. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, responden cenderung memiliki tingkat ketakutan yang cukup tinggi terhadap kesuksesan, yang dapat mempengaruhi perilaku dan keputusan mereka dalam mencapai tujuan atau ambisi. Lebih lanjut, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator Loss of femininity, dengan nilai rata-rata 3,75 dan standar deviasi 0,94. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan ketakutan yang lebih tinggi terkait dengan kehilangan femininitas dalam menghadapi kesuksesan. Mungkin ada kecenderungan untuk mengaitkan kesuksesan dengan kehilangan aspek feminin dalam diri mereka, yang bisa menjadi hal yang menekan bagi beberapa individu.

Sementara itu, indikator dengan nilai mean terendah adalah indikator Loss of social self-esteem, dengan nilai mean 3,63 dan standar deviasi 0,77. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun masih dalam kategori "tinggi", namun tingkat ketakutan terhadap kehilangan harga diri sosial lebih rendah dibandingkan dengan ketakutan terhadap kehilangan femininitas. Ini bisa menggambarkan variasi dalam persepsi individu terhadap dampak kesuksesan terhadap harga diri sosial mereka, meskipun tetap ada kecenderungan ketakutan yang signifikan.

Tabel 4.4
 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi intrinsik

No	Indikator	Mean	Stdev
1	Pekerjaan itu sendiri (<i>the work it self</i>).	3,61	0,92
2	Kemajuan (<i>advancement</i>).	3,64	0,82
3	Tanggung jawab (<i>responsibility</i>).	3,80	0,84
4	Penghargaan (<i>recognition</i>).	3,94	0,78
5	Pencapaian (<i>achievement</i>).	3,77	0,89
		3,75	

Secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden pada variabel Motivasi menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Faktor yang paling mempengaruhi motivasi adalah penghargaan, dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,94, menandakan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi responden. Penghargaan dalam bentuk pengakuan, pujian, atau penghargaan materi berkontribusi positif terhadap motivasi untuk mencapai tujuan. Di sisi lain, nilai mean terendah adalah untuk indikator "pekerjaan itu sendiri", dengan nilai sebesar 3,61. Meskipun masih tinggi, nilai ini menunjukkan adanya tantangan dalam memenuhi harapan atau kebutuhan responden terkait dengan aspek pekerjaan itu sendiri. Hasil ini menyoroti perlunya strategi pengelolaan dan pengembangan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan harapan individu untuk meningkatkan motivasi secara efektif.

Tabel 4.5 Kinerja Polwan

No	Indikator	Mean	Stdev
1	Produktivitas.	3,73	0,75
2	Kualitas layanan.	3,65	0,74
3	Responsibilitas.	3,76	0,87
4	Akuntabilitas.	3,77	0,80
5	Profesionalisme Personil Polri.	3,70	0,85
		3,72	

Secara keseluruhan, rata-rata jawaban responden pada variabel kinerja Polwan menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,72. Hal ini menandakan bahwa secara umum, responden cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai Polwan. Faktor yang paling mempengaruhi kinerja Polwan adalah akuntabilitas, dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,77 dan standar deviasi 0,80. Hal ini menandakan bahwa para responden melihat akuntabilitas sebagai faktor utama dalam menentukan kualitas kinerja Polwan. Adanya tingkat akuntabilitas yang tinggi dapat membantu meningkatkan transparansi, integritas, dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga Polri.

Di sisi lain, nilai mean terendah adalah untuk indikator kualitas layanan, dengan nilai sebesar 3,65 dan standar deviasi 0,74. Meskipun nilai ini masih tinggi, standar deviasi yang rendah menunjukkan konsistensi dalam persepsi responden terhadap tingkat kualitas layanan yang diberikan oleh Polwan. Hal ini menandakan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh Polwan kepada masyarakat. Perbaikan dalam aspek ini dapat

meliputi peningkatan pelatihan, pendidikan, atau peningkatan sistem dan prosedur yang berkaitan dengan pelayanan publik.

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 Ghazali (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*

	WFC	Kinerja_polwan	Mot_in	FoS
X11	0,816			
X12	0,877			
X13	0,878			
X14	0,757			
X15	0,866			
X21				0,817

X22		0,862
X23		0,806
Y11	0,810	
Y12	0,802	
Y13	0,800	
Y14	0,776	
Y15	0,818	
Z11	0,755	
Z12	0,755	
Z13	0,785	
Z14	0,805	
Z15	0,788	

Pada tabel di atas dapat diketahui besarnya loading faktor untuk masing-masing indikator 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 Lacker 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 kriteri *Fornell-Larcker Criterion*

	WFC	Kinerja_polwan	Mot_in	FoS
WFC	0,672			
Kinerja_polwan	0,634	0,801		
Mot_in	0,679	0,816	0,778	
FOS	0,721	0,764	0,812	0,828

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 kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	WFC	Kinerja_polwan	Mot_in	FoS
WFC				
Kinerja_polwan	0,751			
Mot_in	0,819	0,956		
FOS	0,924	0,935	0,809	

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*)

	WFC	Kinerja_polwan	Mot_in	FoS
X11	0,816	0,484	0,559	0,585
X12	0,877	0,553	0,567	0,599
X13	0,878	0,570	0,605	0,675
X14	0,757	0,555	0,176	0,226
X15	0,866	0,139	0,083	0,028
X21	0,665	0,608	0,626	0,817

X22	0,527	0,677	0,695	0,862
X23	0,609	0,609	0,697	0,806
Y11	0,447	0,810	0,666	0,608
Y12	0,411	0,802	0,642	0,567
Y13	0,617	0,800	0,678	0,606
Y14	0,477	0,776	0,632	0,588
Y15	0,576	0,818	0,649	0,685
Z11	0,515	0,701	0,755	0,638
Z12	0,479	0,621	0,755	0,645
Z13	0,512	0,585	0,785	0,641
Z14	0,591	0,645	0,805	0,611
Z15	0,538	0,606	0,788	0,619

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)
WFC	0.541	0.808	0.687	0.451
Kinerja_polwan	0.861	0.862	0.900	0.642
Mot_in	0.837	0.838	0.884	0.605
FoS	0.771	0.775	0.868	0.686

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 Ghozali (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

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Polwan	0.704	0.688

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.

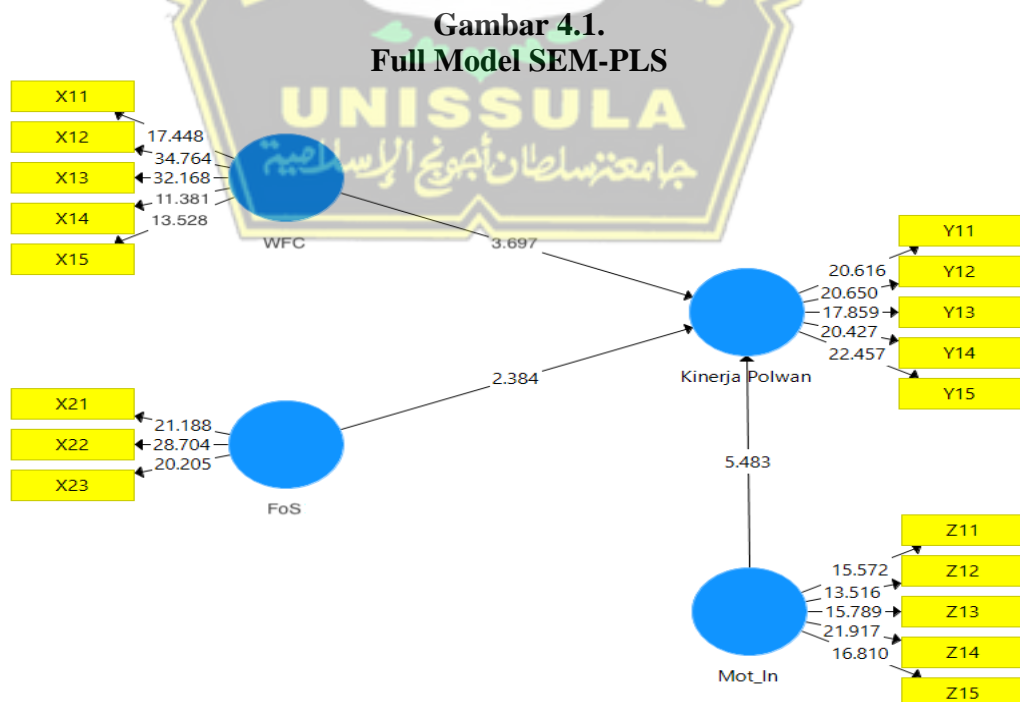
Nilai R square tersebut berada pada rentang nilai $> 0,67$ artinya variabel variabel motivasi *Work Family Conflict*; *Fear of Success* dan motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Polwan pada kategori tinggi.

4.5. 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 :



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
FoS -> Kinerja Polwan	-0.484	0.488	0.189	3.697	0.007
Mot_In -> Kinerja Polwan	0.537	0.560	0.103	5.843	0.000
WFC -> Kinerja Polwan	-0.265	0.258	0.113	2.348	0.019

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 *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar -0.265 menunjukkan hubungan negatif antara *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Nilai T-statistic sebesar 2.348 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.019 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Sehingga dengan demikian hypothesis pertama diterima.

2. Pada pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh antara *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng, diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar -0.484 menunjukkan hubungan negatif antara *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Nilai T-statistic sebesar 3.697 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.007 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *fear of success* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Sehingga dengan demikian hypothesis kedua diterima.
3. Pada pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh antara antara motivasi intrinsik terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng diperoleh nilai *original sample estimate* atau koefisien jalur sebesar 0.537 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara motivasi intrinsik terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. T-statistic sebesar 5.843 (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 ketiga diterima.

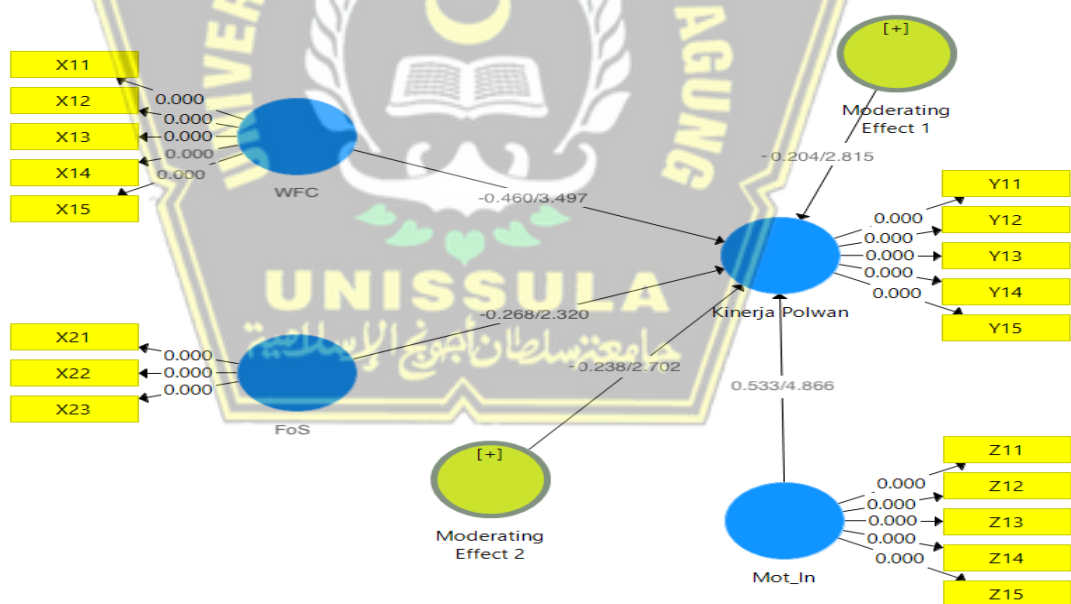
B. Pengujian Moderasi

Analisis regresi moderasi merupakan teknik statistik yang digunakan untuk memahami bagaimana hubungan antara dua variabel dapat dipengaruhi oleh variabel ketiga yang disebut variabel moderasi. Variabel moderasi berfungsi sebagai penentu untuk menguatkan atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel tergantung (dependen). Dengan

memperhitungkan variabel moderasi, analisis regresi moderasi memungkinkan peneliti untuk melihat lebih dalam bagaimana dan kapan hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung berubah, serta untuk mengevaluasi dampaknya terhadap model yang dibangun. 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). Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 4.2.
Full Model SEM-PLS

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



Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.0*. Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian pengaruh yang telah diajukan pada bab sebelumnya.

Tabel 4.10
Path Coefficients Tanpa Moderasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
FoS -> Kinerja Polwan	-0.460	0.482	0.096	3.497	0.019
Moderating Effect 1	0.204	0.105	0.072	2.815	0.027
Moderating Effect 2	-0.238	0.210	0.074	2.702	0.010
Mot_In -> Kinerja Polwan	-0.533	0.544	0.110	4.866	0.000
WFC -> Kinerja Polwan	-0.218	0.261	0.115	2.320	0.021

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

4. Pada pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh moderasi motivasi intrinsik dalam hubungan antara *Work-family conflict* terhadap kinerja Polwan, didapati bahwa koefisien jalur dari sampel asli (original sample estimate) adalah - 0.204. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak moderasi yang negatif terhadap hubungan antara konflik antara keluarga dan pekerjaan dengan kinerja Polwan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga secara langsung berdampak negatif terhadap kinerja Polwan, sementara pengaruh moderasi dari motivasi intrinsik juga bersifat negatif, yang berarti moderasi ini memperkuat pengaruh tersebut. Statistik T dengan nilai sebesar 2.815 (lebih besar dari nilai kritis tabel, yaitu 1.96) dan nilai P sebesar 0.027 (lebih kecil dari ambang signifikansi 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik.

Hal ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran dalam memoderasi pengaruh konflik antara keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja Polwan. Artinya, semakin kuat motivasi intrinsik yang

dimiliki oleh Polwan, semakin melemah pengaruh konflik antara keluarga dan pekerjaan terhadap kinerjanya.

5. Dalam pengujian hipotesis kelima mengenai pengaruh moderasi motivasi intrinsik dalam hubungan antara ketakutan akan kesuksesan (*Fear of Success*) dengan kinerja Polwan, ditemukan bahwa nilai koefisien jalur dari sampel asli adalah -0.238. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak moderasi yang negatif terhadap hubungan antara ketakutan akan kesuksesan dengan kinerja Polwan. *Fear of Success* secara langsung berdampak negatif terhadap kinerja Polwan, sementara pengaruh moderasi dari motivasi intrinsik juga bersifat negatif, yang berarti moderasi ini memperkuat pengaruh tersebut.

Statistik T menunjukkan nilai sebesar 2.702, melebihi nilai kritis pada tabel (1.96), dan nilai P sebesar 0.010, lebih kecil dari ambang signifikansi 0.05, menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan dalam memoderasi pengaruh ketakutan akan kesuksesan terhadap kinerja Polwan. Dengan kata lain, ketika motivasi intrinsik Polwan tinggi, hal ini akan mengurangi dampak ketakutan akan kesuksesan terhadap kinerja mereka.

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:

Tabel 4.11

Rangkuman Hasil Penelitian

No	Hipothesis	Hasil Pengujian Moderasi	
		Sebelum	Sesudah
1.	<i>Work family conflict</i> memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.	3.697/0.007 Diterima	3.497/0.019 Diterima
2.	<i>Fear of success</i> memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.	2.345/0.000 Diterima	2.345/0.000 Diterima
3.	Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.	5.843/0.000 Diterima	4.866/0.000 Diterima
4.	Pengaruh <i>Work family conflict</i> terhadap kinerja Polwan akan semakin lemah, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Sebaliknya, <i>Work-family conflict</i> terhadap kinerja Polwan akan semakin kuat, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang lemah		2.815/0.027 Diterima
5.	Pengaruh <i>fear of succes</i> terhadap kinerja Polwan akan semakin lemah, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang kuat. Sebaliknya, <i>fear of succes</i> terhadap kinerja Polwan akan semakin kuat, jika Polwan memiliki motivasi intrinsik yang lemah		2.702/0.010 Diterima

4.6. Pembahasan

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

1. Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

Work Family Conflict telah terbukti memberikan dampak negatif terhadap kinerja Polwan. Variabel ini terdiri dari sejumlah indikator, seperti tuntutan keluarga yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan, keluarga menyebabkan kehilangan pekerjaan, keluarga menghambat pencapaian keinginan dalam pekerjaan, keluarga mengganggu tanggung jawab di lingkungan kerja, dan kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja. Dari seluruh indikator tersebut, yang memiliki nilai mean tertinggi adalah keluarga yang mengganggu

tanggung jawab di lingkungan kerja, sementara indikator dengan nilai mean terendah adalah keluarga yang menghambat pencapaian keinginan dalam pekerjaan.

Sementara itu, variabel kinerja Polwan terdiri dari indikator produktivitas, kualitas layanan, responsibilitas, akuntabilitas, dan profesionalisme personil Polri. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah akuntabilitas, menandakan pentingnya aspek ini dalam kinerja Polwan. Di sisi lain, indikator dengan nilai mean terendah adalah kualitas layanan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja Polwan dapat mengalami penurunan yang signifikan jika anggota Polwan mengalami konflik antara keluarga dan pekerjaan.

Hasil ini mengkonfirmasi temuan sebelumnya yaitu *Family-to-work conflict* dianggap menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang lebih rendah (Akintayo, 2010; de Clercq, 2020; Obrenovic et al., 2020; Riaz et al., 2019).

2. Pengaruh antara *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng,

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *fear of success* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Hal ini berarti bahwa kekhawatiran terhadap konsekuensi yang mungkin timbul setelah mencapai kesuksesan dapat menurunkan performa mereka. Variabel *Fear of Success* diidentifikasi melalui tiga faktor utama: *Loss of femininity*, *Loss of social rejection*, dan *Loss of social self-esteem*. Indikator yang paling dominan dalam mengekspresikan *Fear of Success* adalah *Loss of femininity*, yang

menunjukkan bahwa kekhawatiran akan dampak kesuksesan terhadap aspek feminin mereka sebagai wanita, istri, dan ibu.

Ketakutan ini berpotensi mengurangi kepercayaan diri mereka dalam mengambil langkah menuju kesuksesan. Di sisi lain, indikator dengan nilai mean terendah adalah *Loss of social self-esteem*. Hal ini menunjukkan bahwa ada kekhawatiran terhadap penurunan citra diri mereka sebagai istri dan ibu yang baik di mata orang lain. Dampaknya bisa mengurangi semangat mereka untuk memenuhi tanggung jawab dengan baik.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *Fear of success* atau rasa takut terhadap keberhasilan berpotensi untuk menurunkan kinerja (Ekler & Tilfarlıoğlu, 2019, 2019; Tresemer, 2012).

3. Pengaruh antara antara motivasi intrinsik terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh Polwan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Variabel Motivasi intrinsik, yang dibentuk oleh lima indikator utama, menyoroti pentingnya faktor-faktor internal dalam memotivasi Polwan. Penghargaan, sebagai indikator dengan nilai mean tertinggi, menunjukkan bahwa pengakuan atas kinerja menjadi pendorong utama motivasi intrinsik mereka. Namun, di

sisi lain, penilaian terhadap "pekerjaan itu sendiri" sebagai indikator dengan nilai mean terendah menyoroti bahwa aspek pekerjaan itu sendiri mungkin tidak selalu menjadi sumber motivasi yang dominan bagi Polwan.

Sementara itu, variabel kinerja Polwan, yang terdiri dari indikator produktivitas, kualitas layanan, tanggung jawab, akuntabilitas, dan profesionalisme personil Polri, memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang kinerja mereka. Dalam hal ini, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah akuntabilitas, menegaskan komitmen Polwan dalam bertanggung jawab atas tugas dan tindakan mereka. Namun, perlu dicatat bahwa nilai mean terendah adalah untuk indikator kualitas layanan, yang menunjukkan bahwa Polwan mungkin menghadapi tantangan dalam memberikan layanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat.

Upaya untuk meningkatkan kinerja Polwan di Polda Jateng dapat difokuskan pada penguatan motivasi intrinsik, khususnya melalui pengakuan atas kinerja mereka, serta peningkatan dalam memberikan layanan yang lebih berkualitas. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa peningkatan kinerja Polwan dapat tercapai melalui pendekatan yang holistik yang memperhatikan kedua aspek tersebut.

4. Pengaruh moderasi motivasi intrinsik dalam hubungan antara *Work-family conflict* terhadap kinerja Polwan.

Konflik antara pekerjaan dan keluarga secara langsung berdampak negatif terhadap kinerja Polwan, sementara pengaruh moderasi dari motivasi intrinsik juga bersifat negatif, yang berarti moderasi ini memperkuat pengaruh

tersebut. Ini berarti bahwa motivasi intrinsik dapat memperkuat kemampuan Polwan dalam menghadapi tantangan yang muncul dari konflik antara tuntutan keluarga dan pekerjaan, sehingga mengurangi pengaruh negatifnya terhadap kinerja mereka. Konflik antara keluarga dan pekerjaan dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi Polwan, mengganggu keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan peran dalam keluarga. Namun, motivasi intrinsik yang kuat dapat bertindak sebagai penyangga yang mengurangi dampak negatif dari konflik tersebut. Polwan yang sangat termotivasi secara intrinsik mungkin lebih mampu mengatasi tantangan yang terkait dengan konflik antara keluarga dan pekerjaan, karena mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Penguatan motivasi intrinsik Polwan, baik melalui pengakuan atas pencapaian mereka maupun peningkatan kepuasan intrinsik dalam pekerjaan mereka, dapat membantu mengurangi dampak negatif dari konflik antara keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa pentingnya untuk memperhatikan faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja Polwan, terutama dalam menghadapi tantangan sehari-hari yang kompleks di tempat kerja dan kehidupan keluarga.

5. Pengaruh moderasi motivasi intrinsik dalam hubungan antara *Work-family conflict* terhadap kinerja Polwan.

Pengaruh langsung dari Fear of Success terhadap kinerja Polwan menunjukkan hasil negatif, sedangkan pengaruh moderasi dari motivasi intrinsik juga bersifat negatif, yang berarti bahwa moderasi ini memperkuat

pengaruh tersebut. Ini berarti bahwa dorongan internal ini membantu mengurangi kekhawatiran tentang dampak negatif dari kesuksesan, sehingga melemahkan pengaruhnya terhadap kinerja. Konflik antara keluarga dan pekerjaan seringkali menjadi beban yang signifikan bagi Polwan, karena mereka harus menyeimbangkan tuntutan profesional dengan peran dalam keluarga. Namun, motivasi intrinsik yang kuat dapat berperan sebagai faktor penyangga yang menurunkan dampak negatif dari konflik tersebut. Polwan yang memiliki tingkat motivasi intrinsik yang tinggi mungkin lebih mampu mengatasi tantangan yang terkait dengan konflik antara keluarga dan pekerjaan, karena mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan mereka dan memenuhi tanggung jawab mereka dengan baik, baik di tempat kerja maupun di rumah.

Dengan demikian, temuan ini menekankan pentingnya memperhatikan motivasi intrinsik Polwan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam menghadapi konflik antara keluarga dan pekerjaan. Dengan memperkuat motivasi intrinsik, baik melalui pengakuan atas pencapaian mereka maupun pengembangan kepuasan intrinsik dalam pekerjaan, dapat membantu Polwan mengatasi tantangan konflik antara keluarga dan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Hasil penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian yang telah disusun yaitu peran moderasi motivasi intrinsik terhadap pengaruh *work family conflict* dan *fear of success* terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng. Jawaban atas hasil penelitian ini adalah bahwa motivasi intrinsik memiliki peran moderasi yang memperkuat pengaruh konflik antara keluarga pekerjaan serta ketakutan akan kesuksesan dengan kinerja Polwan di Polda Jateng. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh Polwan, semakin melemah pengaruh konflik antara keluarga dan pekerjaan serta ketakutan akan kesuksesan terhadap kinerja mereka.

Dengan kata lain, motivasi intrinsik memberikan dorongan positif yang membantu Polwan mengatasi tantangan konflik antara keluarga dan pekerjaan, serta ketakutan akan kesuksesan, sehingga memungkinkan mereka untuk tetap fokus dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka sebagai anggota kepolisian. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperhatikan motivasi intrinsik dalam memahami dan meningkatkan kinerja Polwan, serta menunjukkan potensi strategi intervensi yang dapat dilakukan untuk memperkuat motivasi intrinsik mereka guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja keseluruhan.

Kesimpulan hasil pengujian hypothesis adalah sebagaimana berikut :

1. *Work family conflict* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.
2. *Fear of success* memiliki pengaruh negative terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Polwan di Polda Jateng.
4. Motivasi intrinsik memiliki dampak moderasi yang negative terhadap hubungan antara *Work-family conflict* dengan kinerja Polwan. Artinya, semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh Polwan, semakin melemah pengaruh konflik antara keluarga dan pekerjaan terhadap kinerjanya.
5. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh moderasi yang negative terhadap hubungan antara konflik antara keluarga dan pekerjaan dengan kinerja Polwan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketika motivasi intrinsik Polwan kuat, hal ini akan melemahkan pengaruh konflik antara keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja mereka.

5.2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menekankan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya berfungsi sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai pelindung yang menangkalkan pengaruh buruk dari konflik pekerjaan-keluarga dan ketakutan akan kesuksesan. Hal ini menambahkan perspektif baru ke dalam studi tentang motivasi intrinsik, memperluas cakupannya dari bidang pendidikan dan bisnis ke dalam ranah penegakan hukum. Penelitian ini memberikan dukungan tambahan kepada teori

Work-family conflict dengan menunjukkan bahwa konflik antara tanggung jawab kerja dan keluarga tidak harus selalu memberikan efek negatif terhadap kinerja, terutama jika individu memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Selain itu, hasil ini juga memperkaya pemahaman kita tentang *'fear of success'* dengan mengindikasikan bahwa elemen internal seperti motivasi intrinsik bisa mengatasi dampak negatif psikologis yang sering dikaitkan dengan ketakutan akan kesuksesan.

5.3. Implikasi Manajerial

Terkait *Work Family Conflict* indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Keluarga mengganggu tanggung jawab di lingkungan kerja. implikasinya adalah Manajemen harus mempertimbangkan program seperti fleksibilitas jam kerja atau fasilitas daycare untuk mengurangi beban konflik keluarga terhadap tanggung jawab kerja. Ini bisa membantu anggota tim fokus lebih baik saat di tempat kerja. kemudian, indikator dengan nilai terendah adalah Keluarga menghambat pencapaian keinginan dalam pekerjaan. Sehingga implikasinya adalah organisasi dapat menyediakan dukungan psikologis dan program pengembangan karir bisa membantu anggota mengatasi perasaan bahwa tanggung jawab keluarga menghambat aspirasi profesional mereka, memungkinkan mereka mencapai lebih banyak kepuasan kerja.

Terkait variabel *Fear of Success* indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Loss of femininity. hal ini mengimplikasikan bahwa perlunya program yang mendukung peran wanita di tempat kerja, menegaskan bahwa kesuksesan

profesional tidak mengancam identitas feminin. Ini bisa termasuk pelatihan kesadaran gender dan pembinaan khusus untuk wanita. Kemudian, indikator dengan nilai mean terendah adalah Loss of social self-esteem. Hal ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu mengadakan sesi pelatihan yang menguatkan keyakinan pribadi dan memperkuat hubungan sosial di tempat kerja dapat membantu anggota tim meningkatkan harga diri mereka dan mengurangi ketakutan terhadap penolakan sosial.

Terkait variabel motivasi indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Penghargaan. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan sistem penghargaan yang efektif untuk mengakui dan memuji pencapaian yang dapat memotivasi karyawan. Ini harus lebih dari sekadar insentif finansial, meliputi juga pengakuan publik dan peluang promosi. Kemudian indikator dengan nilai mean terendah adalah Pekerjaan itu sendiri. Hasil ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu meningkatkan kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, minat, dan kebutuhan pengembangan karir karyawan. Program-job enrichment dan peluang belajar dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri.

Terkait kinerja Polwan indikator dengan nilai mean tertinggi adalah akuntabilitas. Sehingga organisasi perlu melakukan upaya penguatan kebijakan akuntabilitas yang sudah baik dengan pelatihan berkelanjutan tentang tanggung jawab dan etika kerja. Penerapan sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil dapat membantu mempertahankan standar tinggi ini. Kemudian, indikator dengan nilai mean terendah adalah Kualitas layanan. Hasil ini mengimplikasikan bahwa

Investasi dalam pelatihan keterampilan layanan dan alat dukungan pelanggan untuk meningkatkan interaksi dengan masyarakat. Evaluasi dan penyesuaian pada protokol layanan dapat membantu meningkatkan standar kualitas layanan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang penting untuk diakui. Pertama, fokus penelitian ini hanya pada Polwan di Polda Jateng, yang mungkin membuat hasilnya kurang relevan untuk diterapkan pada Polwan di daerah atau negara dengan kondisi budaya atau kelembagaan yang berbeda. Selanjutnya, terdapat potensi bias dari responden yang mungkin memberikan jawaban yang dianggap benar oleh peneliti atau yang sesuai dengan norma organisasi mereka, sehingga tidak mencerminkan pendapat asli mereka. Selain itu, penggunaan metode survei berbasis self-report juga bisa mengurangi akurasi data karena faktor-faktor seperti bias keinginan sosial atau kesalahan dalam mengingat.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Mengacu pada keterbatasan yang telah dikenali dari penelitian ini, beberapa rekomendasi untuk riset selanjutnya yang bisa meningkatkan pemahaman tentang kinerja Polwan dan faktor-faktor yang mempengaruhi adalah dengan melaksanakan penelitian yang serupa di berbagai kesatuan polisi di seluruh Indonesia. Hal ini akan membantu dalam membandingkan hasil-hasil dan menilai apakah temuan ini dapat diterapkan secara umum. Selanjutnya, melibatkan Polwan dari berbagai level karir dan bidang spesialisasi akan memberikan gambaran yang lebih luas tentang

bagaimana berbagai aspek pekerjaan mempengaruhi kinerja. Penerapan metode penelitian campuran, yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, dapat memberikan wawasan yang lebih dalam dan kontekstual. Metode seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok fokus bisa mengungkap aspek-aspek yang tidak terjangkau oleh survei.



Daftar Pustaka

- Akintayo, D. I. (2010). Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*, 2(1), 1–8. <http://www.academicjournals.org/JPC>
- Annen, H., Kamer, B., & Bellwald, M. E. (2005). *How to measure achievement motivation ? Big 5*, 1–10.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94–103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bélanger, J. J., Lafrenière, M. A. K., Vallerand, R. J., & Kruglanski, A. W. (2013). Driven by fear: The effect of success and failure information on passionate individuals' performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 180–195. <https://doi.org/10.1037/a0029585>
- Beutell, N. J. (2010). The Causes and Consequences of Work-Family Synergy: An Empirical Study in the United States. In *International Journal of Management* (Vol. 27, Issue 3). Halpern & Murphy.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Coccia, M. (2019). Intrinsic and extrinsic incentives to support motivation and performance of public organizations. *Journal of Economics Bibliography*, 6(1), 20–30. www.kspjournals.org
- de Clercq, D. (2020). "I Can't Help at Work! My Family Is Driving Me Crazy!" How Family-to-Work Conflict Diminishes Change-Oriented Citizenship Behaviors and How Key Resources Disrupt This Link. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 166–194. <https://doi.org/10.1177/0021886320910558>
- Ekler, T., & Filiz Yalcin Tilfarlioglu. (2020). A Study on the Possible Effects of the Fear of Success and Rejection Sensitivity on Academic Success *. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi(KMUSEKAD)* , 22(38), 164–186.
- Ekler, T., & Tilfarlıoğlu, F. Y. (2019). The Effects of the Fear of Success and Rejection Sensitivity on Learning English. *Academy Journal of Educational Sciences*, 3(1), 42–63. <https://doi.org/10.31805/acjes.559744>
- Faturahman, H. A., & Dwiyantri, R. (2021). Fear Of Success in Women Working with The Banyumas Cultural Approach. *Sains Humanika* , 13(2), 23–29. www.sainshumanika.utm.my
- Fiaz, S., & Qureshi, M. A. (2021). How perceived organizational politics cause work-to-family conflict? Scoping and systematic review of literature. *Future Business Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00046-5>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.

- Gore, J. S., Thomas, J., Jones, S., Mahoney, L., Dukes, K., & Treadway, J. (2016). Social factors that predict fear of academic success. *Educational Review*, 68(2), 155–170. <https://doi.org/10.1080/00131911.2015.1060585>
- Grigorescu, D. (2020). *Curiosity, intrinsic motivation and the pleasure of knowledge* (Issue 1).
- Habibie, M. R., Absah, Y., & Gultom, P. (2020). The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk., Branch of Universitas Sumatera Utara. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(5), 5.
- Hair, J. F. (1995). *MultiVariate Data Analysis*. Jakarta:Gramedia Pustaka Utama.
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Jeon, M. K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Kashdan, T. B., & Fincham, F. D. (2002). Facilitating creativity by regulating curiosity. In *The American psychologist* (Vol. 57, Issue 5, pp. 373–374). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.5.373>
- Kashdan, T. B., & Silvia, P. J. (2008). Curiosity and Interest: The Benefits of Thriving on Novelty and Challenge. In *Oxford handbook of positive psychology* (Vol. 2, pp. 67–345).
- Khursheed, A., Mustafa, F., Arshad, I., & Gill, S. (2019). Work-Family Conflict among Married Female Professionals in Pakistan. In *Management Studies and Economic Systems (MSES)* (Vol. 4, Issue 2).
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277–290. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Lu, C. Q., Lu, J. J., Du, D. Y., & Brough, P. (2016). Crossover effects of work-family conflict among Chinese couples. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 235–250. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2012-0283>
- Luh Ita Diari, Listiani Dewi Hartika, & Supriyadi. (2018). Hubungan Work Family Conflict dengan Work Engagement dan Fear of Success Pada Pekerja Wanita yang Sudah Menikah di Hotel X. *Jurnal Psikologi "Mandala,"* 2(2), 9–14.
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik Peran Ganda Stres Kerja pada Anggota Polisi Wanita (Polwan) Double Role Conflict and Work Stress On The Police Women. *Psycho Idea*, 13(1), 75–86.
- Nagi, S., Professor, A., & Kurien, J. v. (2019). Work Family Conflict and its Impact on Life Satisfaction of Employees of the United Planters' Association of

- Southern India (UPASI) in the Nilgiris District. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, IX(IV), 2854–2862.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & Mcmurrin, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 81, Issue 4).
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study of Human Resource Management Literature Studies)*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Oudeyer, P. Y., & Kaplan, F. (2009). What is intrinsic motivation? A typology of computational approaches. *Frontiers in Neurobotics*, 3(NOV). <https://doi.org/10.3389/neuro.12.006.2007>
- Oudeyer, P.-Y., & Kaplan, F. (2013). How can we define intrinsic motivation? *8th International Conference on Epigenetic Robotics: Modeling Cognitive Development in Robotic Systems, Lund University Cognitive Studies*, 1–10.
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Jantan, A. H., Mansor, Z. D., & Rahaman, M. S. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of Malaysian academic community. *Journal of Enterprising Communities*, 14(4), 621–642. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2020-0098>
- Rahmawati, A., & Hartini, N. (2019). *Fear of Success Perempuan Bekerja (dalam Perspektif Budaya Jawa)* (Vol. 11, Issue 1).
- Rodríguez-García, A. M., Belmonte, J. L., & Moreno-Guerrero, A. J. (2020). Nomophobia: An individual's growing fear of being without a smartphone—a systematic literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020580>
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- S. Revda Dinibutun. (2012). Work Motivation Theoretical Framework. *GSTF Business Review (GBR)*, , 1(4), 133–140.
- Saha, S., & Safri, T. S. (2016). Cinderella Complex: Theoretical Roots to Psychological Dependency Syndrome in Women. *International Journal of Indian Psychology*, 3(8), 117–122. <http://www.ijip.in>
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (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. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n3p209>
- Salleh, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W. A. W., & Yaakob, N. H. M. (2011). The effect of motivation on job performance of state government employees in Malaysia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(4), 147–154.
- Sansone, C., & Tang, Y. (2019). *Intrinsic and Extrinsic Motivation and Self-Determination Theory*. In *Intrinsic and Extrinsic Motivation* (Vol. 1, pp. 1–9).

- Sari, W. P. (2018). Work-family conflict, fear of success, and organizational commitment in working women. *Reports on Economics and Finance*, 4(2), 71–82. <https://doi.org/10.12988/ref.2018.817>
- Sheaffer, Z. (2015a). *Do Fear Of Success and Work Family Conflict Adversely Impact Affective Commitment: The Role of Self-Efficacy and Intrinsic Motivation. The 2015 WEI International Academic Conference Proceedings*, 98–111.
- Sheaffer, Z. (2015b). *Do Fear of Success and Work Family Conflict Adversely Impact Affective Commitment: The Role of Self-Efficacy and Intrinsic Motivation. International Academic Conference Proceedings*, 98–108.
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020). *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 22–34.
- Tresemmer, D. Ward. (2012). *Fear of success*. (Vol. 1). Springer Science & Business Media, .
- Udasi, D., Shri H, & Mansukhani, G. H. (2019). Work-Family Conflict. *Think India Journal*, 22(40), 325–342.
- Venkatesh, V., Sykes, T. A., Chan, F. K. Y., Thong, J. Y. L., & Hu, P. J. H. (2019). Children’s internet addiction, family-to-work conflict, and job outcomes: A study of parent–child dyads. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 43(3), 903–927. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2019/12338>
- Wagstaff, M. F., Flores, G. L., Ahmed, R., & Villanueva, S. (2021). Measures of curiosity: A literature review. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 363–389. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21417>
- Yuliana Intan Lestari. (2017). Fear Of Success Pada Perempuan Bekerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Hardiness. *Jurnal Psikologi*, 1(13), 55–64.
- Zanchetta, M., Junker, S., Wolf, A. M., & Traut-Mattausch, E. (2020). “Overcoming the Fear That Haunts Your Success” – The Effectiveness of Interventions for Reducing the Impostor Phenomenon. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00405>
- Zuckerman, M., & Allison, S. N. (1976). An Objective Measure of Fear of Success: Construction and Validation. *Journal of Personality Assessment*, 40(4), 422–430. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4004_12a