

**PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DI POLRES
GROBOGAN**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen

Disusun oleh :

SRI YUNI HASTUTI

20402300075



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

2024

Halaman Pengesahan :

**PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DI POLRES
GROBOGAN**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen

Disusun oleh :

SRI YUNI HASTUTI

20402300075

Telah disetujui oleh Pembimbing,
Tanggal Mei 2024

UNISSULA

Pembimbing

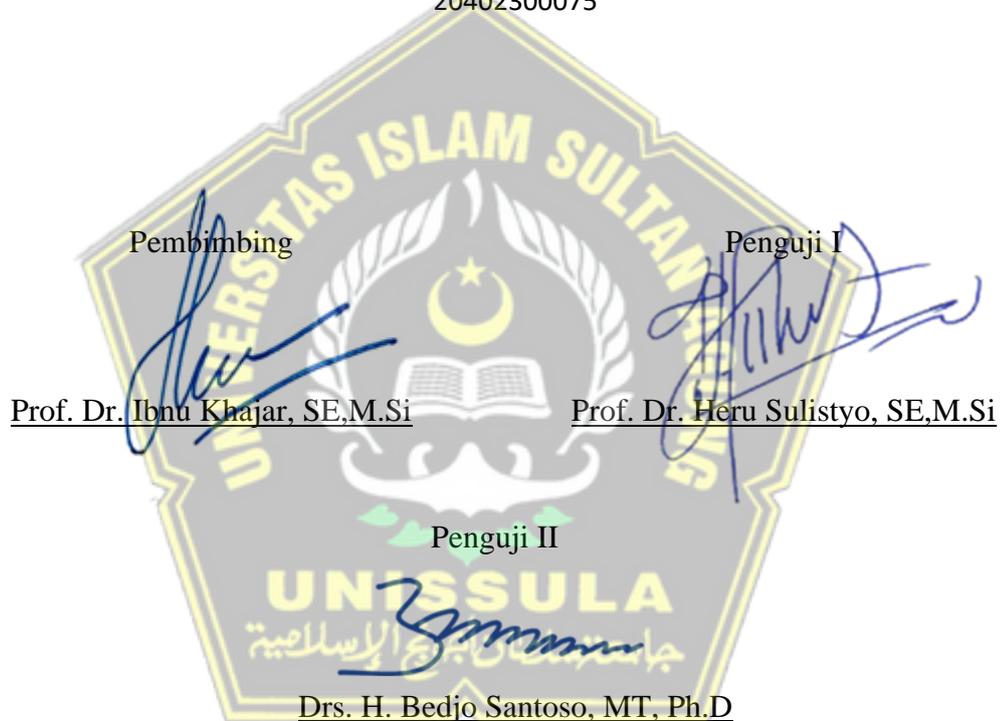
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si

NIK. 210491028

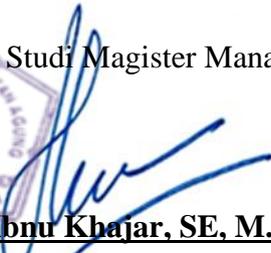
HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS
PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DI POLRES
GROBOGAN

Disusun oleh :
SRI YUNI HASTUTI
20402300075



Ketua Program Studi Magister Manajemen



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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sri Yuni Astuti
NIM : 20402300075
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “**PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DI POLRES GROBOGAN**” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan.

Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2024

Pembimbing

Yang menyatakan,


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


SRI YUNI HASTUTI
NIM 20402300075

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SRI YUNI HASTUTI
NIM : 20402300075
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI

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

PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DI POLRES GROBOGAN”

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

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

Semarang, Mei 2024

Yang menyatakan,


(Sri Yuni Astuti)

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak pemberdayaan, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja Islami, dan kinerja personil kepolisian di Resort Grobogan. Metode penelitian yang diterapkan adalah *explanatory research* yang melibatkan seluruh personil kepolisian di Polres Grobogan, yang berjumlah 89 personil, yang dipilih menggunakan teknik sampling sensus. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang disebutkan sebelumnya. Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner dengan interval pernyataan dari 1 hingga 5, yang berkisar dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja personil, dengan memperkuat motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja Islami. Implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya strategi pemberdayaan dalam meningkatkan kualitas kinerja personil kepolisian. Kesimpulan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin efektif pemberdayaan, semakin tinggi motivasi ekstrinsik, semakin baik kepuasan kerja Islami, semakin kuat pemberdayaan, semakin baik kinerja personil, semakin tinggi motivasi ekstrinsik, semakin baik kinerja personil, dan semakin tinggi kepuasan kerja Islami, semakin baik kinerja personil. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil kepolisian, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja personil melalui strategi pemberdayaan dan manajemen motivasi.

Kata Kunci : pemberdayaan; motivasi ekstrinsik; kepuasan kerja Islami; kinerja personil kepolisian

ABSTRACT

This study proposes to investigate the impact of empowerment, extrinsic motivation, Islamic job satisfaction, and the performance of police personnel at the Grobogan Resort. The research method employed is explanatory research involving all police personnel at the Grobogan Police Resort, totaling 89 personnel, selected using a census sampling technique. Primary data collection is conducted through questionnaires designed to measure the aforementioned variables. Measurements are made using questionnaires with a statement interval ranging from 1 to 5, ranging from Strongly Disagree (SD) to Strongly Agree (SA). Data analysis is carried out using the Partial Least Square (PLS) method.

The research findings indicate that employee empowerment plays a significant role in enhancing personnel performance by strengthening extrinsic motivation and Islamic job satisfaction. The practical implications of these findings underline the importance of empowerment strategies in improving the quality of police personnel performance. The conclusions from hypothesis testing reveal that the more effective the empowerment, the higher the extrinsic motivation; the better the empowerment, the higher the Islamic job satisfaction; the stronger the empowerment, the better the personnel performance; the higher the extrinsic motivation, the better the personnel performance; and the higher the Islamic job satisfaction, the better the personnel performance. This study makes a significant contribution to understanding the factors influencing police personnel performance and offers practical implications for organizational management in enhancing the quality of personnel performance through empowerment strategies and motivational management.

Keywords: empowerment; extrinsic motivation; Islamic job satisfaction; the performance of police personnel

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. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si 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. Istriku, anak-anakku dan adik-adikku tercinta serta semua keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.

6. 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

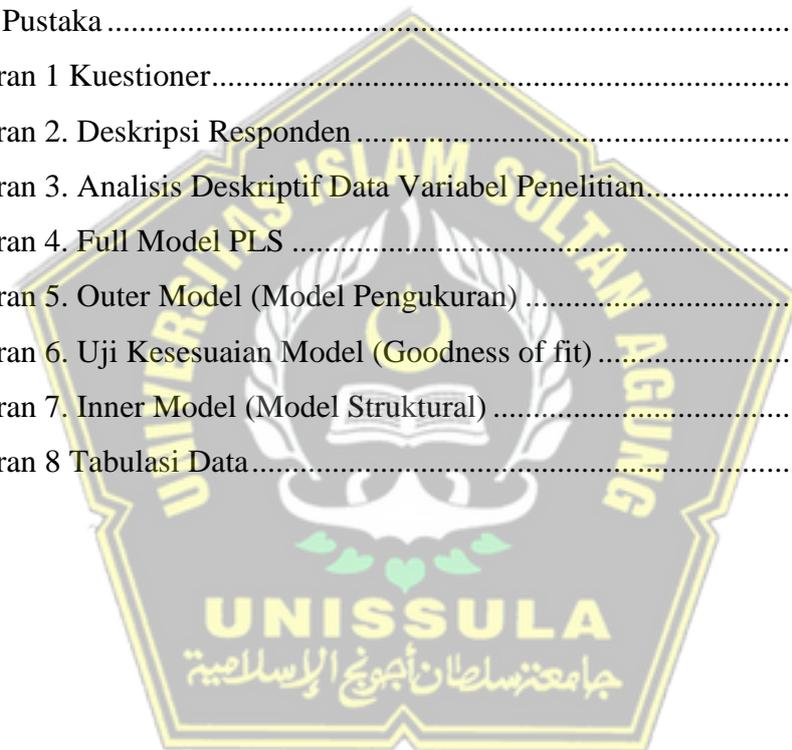
Sri Yuni Astuti



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kinerja Personil Kepolisian.....	9
2.2. Pemberdayaan.....	11
1.1. Motivasi Ekstrinsik.....	12
2.3. Kepuasan Kerja Islami.....	15
2.5. Pengaruh antar variabel.....	18
2.6. Model Empirik Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Populasi dan Sampel.....	24
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	25
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	26
3.6 Metode Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1. Deskripsi Responden.....	39
4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	42
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	44
4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit).....	54

4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	57
4.6. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	73
5.1. Simpulan.....	73
5.2. Implikasi Teoritis	74
5.3. Implikasi Manajerial.....	76
5.4. Keterbatasan Penelitian	77
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	78
Daftar Pustaka	79
Lampiran 1 Kuestioner.....	87
Lampiran 2. Deskripsi Responden	92
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....	94
Lampiran 4. Full Model PLS	96
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)	97
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit).....	100
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)	101
Lampiran 8 Tabulasi Data.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam manajemen suatu perusahaan atau organisasi. Ini disebabkan oleh kenyataan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun tetap diakui pentingnya sumber daya lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan lainnya Sumber daya manusia (Hidayani, 2016).

Salah satu instansi yang memiliki cakupan sumber daya yang cukup luas adalah institusi Polri. Institusi Polri, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia, memiliki peran yang luas dalam memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, dan harta benda dari berbagai ancaman seperti kriminalitas dan bencana alam (Gaussyah, 2012). POLRI, sesuai dengan Undang-undang No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-undang No.25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan, memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola sumber daya manusia, terutama pegawai POLRI, agar semua peraturan yang berlaku dapat berjalan dengan lancar. Kompleksitas kinerja birokrasi di Indonesia saat ini menjadi tantangan, dan keterbatasan sumber daya menyebabkan lambatnya respon pemerintah terhadap keinginan masyarakat (Muradi, 2018).

Aparat kepolisian, termasuk Polres Grobogan, dihadapkan pada tuntutan untuk menerapkan *good governance*, di mana transparansi dan akuntabilitas dalam kinerja birokrasi menjadi fokus utama. Kerangka Revitalisasi yang diterapkan melibatkan penguatan institusi, terobosan kreatif, dan peningkatan integritas (Mabes Polri, 2010). Sebagai bagian dari Polri, Polres Grobogan juga mengimplementasikan program pelayanan prima dalam setiap fungsi satuan kerjanya.

Sumber Daya Manusia Polri menjadi aset kunci dalam mewujudkan reformasi birokrasi dan mencapai tujuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kualitas dan keunggulan SDM menjadi fondasi dalam membangun daya saing bangsa. Dalam konteks ini, Polri perlu mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi andal, dengan anggota yang profesional, bermoral, dan modern.

Upaya tersebut sejalan dengan program Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo untuk memberdayakan kualitas SDM Polri, menjadikannya profesional, modern, dan terpercaya, serta menjunjung tinggi etika dan HAM. Keberhasilan mencapai misi ini bergantung pada keterlibatan kerja anggota Polri, termasuk anggota Polres Grobogan, yang memiliki peran krusial dalam organisasi.

Sejak diperkenalkannya reformasi birokrasi di departemen/lembaga, pemerintah terus melakukan reformasi untuk mendukung program manajemen aparatur negara berbasis kinerja (Fitriawan & Fitriati, 2020).

Adanya kebutuhan akan penataan manajemen keanggotaan berbasis kinerja diakui sebagai respons terhadap tuntutan era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan. Oleh karena itu, karakteristik yang diharapkan dari aparatur pemerintah melibatkan keterampilan dan keahlian tinggi, wawasan dan pengetahuan luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi (Muradi, 2018).

Namun, fakta yang muncul menunjukkan bahwa kinerja pemerintah, khususnya di kepolisian, sering kali dianggap belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output) oleh sebagian masyarakat. Oleh karena itu, banyak kalangan pemerhati birokrasi mendorong pemerintah untuk memberikan penekanan pada pengelolaan SDM aparatur pemerintah dengan manajemen keanggotaan berbasis kinerja.

Kemampuan kepolisian dalam mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan diukur dari aspek sumber daya manusia (Tri Brata & Nashar, 2022). Menurut Nanzushi (2015: 2), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (Sudibya & Utama, 2012). Kepuasan kerja menjadi isu strategis karena ketidakpuasan dapat berdampak pada hasil kerja yang kurang optimal, dengan kualitas rendah dan target yang tidak tercapai (Hussain & Mohamed, 2011; Soleman et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada upaya meningkatkan kepuasan kerja untuk mencegah kemunduran.

Pemerintah belakangan ini memberikan perhatian besar pada upaya peningkatan kemampuan kepolisian melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan motivasi kerja (Okhrimenko et al., 2021). Sebagaimana terdahulu bahwa tingkat motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja SDM (Bundtzen, 2020).

Intrinsik motivasi adalah dorongan yang muncul sebagai hasil dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi (P.-Y. Oudeyer & Kaplan, 2013). Motivasi intrinsik terjadi ketika seseorang terlibat dalam suatu tugas untuk kesenangan dirinya sendiri, karena tugas tersebut menarik dan menyenangkan sebagai pekerjaan itu sendiri, dengan tujuan tugas yang ditetapkan sendiri, untuk kepuasan diri termasuk lingkungan kerja, kualitas rekan kerja, kemampuan, dan kebebasan serta kreativitas untuk mencapai keinginan seseorang (P. Y. Oudeyer & Kaplan, 2009). Sumber daya manusia, khususnya tenaga kerja, memerlukan motivasi yang berkelanjutan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif dan efisien (P. Y. Oudeyer et al., 2016). Tanpa motivasi, seorang karyawan akan merasa kurang termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan mudah tergoda untuk menyerah (Huang, 2015).

Selain motivasi, tingkat kepuasan kerja karyawan juga merupakan factor yang memengaruhi kinerja (Alam & Asim, 2019). Setiap individu diharapkan dapat menemukan kepuasan kerja di lingkungannya, yang tentu saja merupakan masalah pribadi karena mereka memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan standar yang berlaku untuk masing-masing dari

mereka (Gillespie et al., 2016). Banyak aspek pekerjaan disesuaikan dengan keinginan individu, yang meningkatkan tingkat kepuasan yang dirasakan (Dorenkamp & Ruhle, 2019).

Pendapat lain terkait kepuasan dan ketidakpuasan kerja sering mencerminkan evaluasi karyawan terhadap pengalaman kerja saat ini dan sebelumnya dibandingkan dengan prospek masa depan (Nur et al., 2018).

Persepsi kepuasan kerja konvensional biasanya diartikan sebagai manifestasi atau penilaian terhadap faktor-faktor eksternal, seperti gaji dan dukungan atasan, posisi pekerjaan, kompensasi, prospek karier, dan gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, dan penghargaan kerja, kriteria penilaian gaji dan faktor-faktor kepuasan kerja eksternal lainnya (Judge et al., 2000). Kepuasan kerja Islami menggabungkan aspek-aspek kehidupan di dunia dan akhirat, mengingat Islam memandang pekerjaan sebagai mekanisme yang diperlukan manusia untuk mendekatkan diri kepada Allah, selain memenuhi kebutuhan duniawi di mana manusia bertindak sebagai khalifah di bumi (Soleman et al., 2020). Islam memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan sebagai perintah Allah yang diambil dengan sungguh-sungguh untuk menyenangkan-Nya. Kepuasan kerja spiritual dalam penelitian ini merujuk pada kepuasan intrinsik seorang Muslim yang menjalankan pekerjaan untuk mencari kebahagiaan dan kedekatan (taqarrub) dengan Allah, dengan ikhlas berbakti, dan ketakutan akan dosa jika pekerjaan dilakukan secara tidak benar (Amaliah et al., 2015).

Empowerment atau pemberdayaan merujuk pada pendelegasian wewenang pengambilan keputusan dalam suatu domain operasional tertentu tanpa perlu persetujuan dari pihak lain (Larasati Ahluwalia, 2020). *Empowerment* merupakan bentuk keterlibatan karyawan yang memiliki arti penting (Deni et al., 2019; Michigan, 1995). Proses memberdayakan individu melibatkan peralihan mereka dari posisi yang biasanya hanya mengikuti instruksi menjadi posisi yang memberikan peluang untuk lebih bertanggung jawab (M. A. Islam et al., 2018).

Penelitian terkait pemberdayaan terhadap kinerja masih membuka celah penelitian dengan meninggalkan beberapa kontroversi hasil. Diantaranya adalah penemuan penelitian oleh Baird menyoroti pentingnya meningkatkan pemberdayaan karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja (Baird et al., 2020). Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratri Nugrahaningsih, 2021). Berdasarkan uraian di atas, penulis bertujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja personil melalui motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja Islami di Polres Grobogan.

1.2.Perumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan personil terhadap motivasi ekstrinsik di Polres Grobogan?
2. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan personil terhadap kinerja personil di Polres Grobogan?
3. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan personil terhadap kepuasan kerja Islami di Polres Grobogan?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja personil di Polres Grobogan?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja Islami terhadap kinerja personil di Polres Grobogan?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan personil terhadap motivasi ekstrinsik di Polres Grobogan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberdayaan personil terhadap kinerja personil di Polres Grobogan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan personil terhadap kepuasan kerja Islami di Polres Grobogan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja personil di Polres Grobogan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja Islami terhadap kinerja personil di Polres Grobogan.

1.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat pemberdayaan, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan hasil kinerja Polres Grobogan.
2. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memberikan wawasan mendalam tentang aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam tugas dan tanggung jawab Polres Grobogan.
3. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan berharga bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama, memberikan landasan yang kokoh untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut mengenai pemberdayaan, motivasi, dan kepuasan kerja di lingkungan Polres atau instansi sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Personil Kepolisian

Kinerja menurut (Shields et al., 2015) penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada seorang individu dengan memenuhi beberapa aspek / standar yang telah ditentukan oleh organisasinya. Kinerja SDM merupakan catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Manaf et al., 2018). Hal ini berarti bahwa kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil proses kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Choi, 2020).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil seseorang dalam suatu organisasi dihubungkan dengan tujuan organisasi yang akan dicapai (Yee, 2018). Produktivitas kinerja sumber daya manusia diukur dengan efisiensi dan efektifitas (Robbins, 2002). Efisiensi juga mengacu pada sejauh mana sumber daya manusia dapat lebih hemat biaya dan waktu secara efektif. Menurut (Gidey, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Kinerja*

SDM adalah akumulasi hasil yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sony & Mekoth, 2016).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut adalah: (a) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (c) ketepatan waktu, dapat diukur dengan pencapaian waktu yang dicapai dalam melaksanakan kerja (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

Faktor – faktor yang mempengaruhi *kinerja SDM* individu tenaga kerja, yaitu : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (Aureli & Del Baldo, 2019). Menurut Bernardin and Russel (2003) untuk mengukur *kinerja SDM* karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja SDM, antara lain adalah : kualitas (*Quality*), kuantitas (*Quantity*), ketepatan waktu (*Timeliness*), efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) dan hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) (Bernardin & Russel, 2013).

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah hasil kerja yang dicapai individu pada suatu periode waktu tertentu sesuai dengan standar waktu tertentu. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a)

Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja; (b) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan; (c) ketepatan waktu, dapat diukur dengan pencapaian waktu yang dicapai dalam melaksanakan (Robbins & Judge, 2007).

2.2. Pemberdayaan

"Pemberdayaan" atau *empowerment* adalah suatu proses di mana seseorang atau lebih diberikan kesempatan untuk berpikir, berbicara, bertindak, dan membuat keputusan terkait dengan pekerjaannya (Larasati Ahluwalia, 2020). Menurut Nyoman Rasmen et al (2021) pemberdayaan adalah proses di mana pimpinan berperan membantu bawahan agar mereka dapat memahami dan menggunakan kekuatan yang diperlukan dalam pengambilan keputusan terkait kondisi kerja dan situasi personal mereka.

Pemberdayaan karyawan didefinisikan sebagai cara-cara di mana organisasi memberikan kepada karyawan tingkat otonomi dan kontrol tertentu dalam kegiatan sehari-hari mereka (M. A. Islam et al., 2018). Pemberdayaan karyawan merujuk pada wewenang dan kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk membuat keputusan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Baird et al., 2020). Memberikan karyawan lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka adalah cara terbaik untuk mengoptimalkan kinerja mereka dan memberikan manfaat bagi organisasi (Nykodym et al., 2011).

Pemberdayaan disimpulkan sebagai rangkaian kegiatan yang bertujuan mendorong serta memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya. Peran pemimpin sangat penting dalam memastikan bahwa proses pemberdayaan berjalan dengan efektif. Variabel *Employee Empowerment* diukur dari empat indikator, yaitu *competence, meaningful, self-determination, dan impact* (Conger & Kanungo, 1988).

1.1.Motivasi Ekstrinsik

Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara bertindak dan mengarah pada perilaku tertentu (Van Den Broeck et al., 2021). Motivasi sering digunakan untuk memprediksi perilaku (Ondabu, 2014). Karena variasinya besar antara individu, motivasi sering harus dikombinasikan dengan kemampuan dan faktor lingkungan yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan (Andersen et al., 2018).

Motivasi adalah proses merangsang dan mendorong individu untuk bertindak dalam suatu cara tertentu (R. Islam & Ismail, 2008). Dalam konteks organisasi, motivasi mengimplikasikan mendorong dan mendorong karyawan untuk berkinerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut (Locke & Schattke, 2019). Motivasi dapat menggambarkan pembicaraan, kekuatan, atau pesan dari berbagai jenis, dan dalam hal ini, merupakan kata sifat. Dalam teori harapan-nilai, motivasi

dianggap sebagai fungsi dari harapan akan keberhasilan dan nilai yang dirasakan (Furlich, 2016).

Perbedaan paling dasar terletak pada motivasi intrinsik, yang mengacu pada melakukan sesuatu karena secara intrinsik menarik atau menyenangkan (Gkorezis & Kastritsi, 2017; Sansone & Tang, 2019), sedangkan motivasi ekstrinsik, yang mengacu pada melakukan sesuatu karena mengarah pada hasil yang dapat dipisahkan (Locke & Schatke, 2019). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri, sedangkan motivasi ekstrinsik muncul dari faktor eksternal (P.-Y. Oudeyer & Kaplan, 2013). Ketika seseorang memiliki motivasi intrinsik, maka terlibat dalam suatu aktivitas karena menikmatinya dan mendapatkan kepuasan pribadi dari melakukannya. Seseorang dengan motivasi ekstrinsik akan melakukan sesuatu dengan tujuan memperoleh imbalan eksternal (Hennessey et al., 2015). Motivasi ekstrinsik didefinisikan sebagai motivasi untuk berpartisipasi dalam suatu aktivitas berdasarkan pencapaian tujuan eksternal, memperoleh pujian dan persetujuan, memenangkan kompetisi, atau menerima penghargaan atau pembayaran (Locke & Schatke, 2019). Motivasi ekstrinsik melibatkan melakukan sesuatu karena ingin mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman (Fishbach & Woolley, 2022).

Ada empat jenis motivasi ekstrinsik: *external regulation*, *introjected regulation*, *identification*, dan *integrated regulation* (Mercader-Rubio et al., 2022) :

- 1) Regulasi Eksternal (*External Regulation*). Motivasi ini terjadi ketika seseorang melakukan suatu aktivitas karena adanya pengaruh atau kontrol dari faktor eksternal. Contohnya, seseorang hanya bekerja keras karena takut dipecat atau demi mendapatkan bonus.
- 2) Regulasi Introjek (*Introjected Regulation*). Merupakan motivasi yang muncul ketika seseorang melakukan suatu aktivitas karena adanya tekanan internal, seperti rasa bersalah atau perasaan wajib. Contohnya jika seseorang mengerjakan tugas karena merasa bersalah jika tidak melakukannya, bukan karena memang benar-benar ingin melakukannya.
- 3) Identifikasi (*Identification*). Motivasi ini terjadi ketika seseorang menyadari pentingnya suatu aktivitas dan melibatkan diri dalam aktivitas tersebut karena melihat nilai atau manfaat jangka panjang. Contohnya jika seseorang dapat mengidentifikasi nilai belajar dari pekerjaannya dan, oleh karena itu, dengan antusias bekerja.
- 4) Regulasi Terintegrasi (*Integrated Regulation*). Jenis motivasi ini mencakup situasi di mana individu sepenuhnya menerima dan menginternalisasi tujuan atau nilai yang mendasari aktivitas ekstrinsik. Sebagai contoh jika seseorang mungkin secara pribadi meyakini bahwa pekerjaannya memiliki nilai moral atau

etis, sehingga mereka bekerja keras tanpa perlu dorongan eksternal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk berpartisipasi dalam suatu aktivitas berdasarkan pencapaian tujuan eksternal, memperoleh pujian dan persetujuan, memenangkan kompetisi, atau menerima penghargaan atau pembayaran. Indikator motivasi ekstrinsik adalah : *external regulation, introjected regulation, identification*, dan *integrated regulation* (Mercader-Rubio et al., 2022).

2.3. Kepuasan Kerja Islami

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah evaluasi terhadap sejauh mana pekerja merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya, yang melibatkan sifat tugas, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan, serta perasaan lega dan suka terhadap pekerjaan yang dijalani (Soleman et al., 2020). Newstrom menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keberpihakan atau ketidakberpihakan yang dilihat karyawan terhadap pekerjaan mereka (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja mencakup perasaan dukungan atau ketidakdukungan yang dialami oleh seorang karyawan selama bekerja (Eliyana et al., 2019). Menurut Fernandez & Moldogaziev (2015), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan pekerjaan, sesuai dengan penilaian masing-masing karyawan. Taheri et al (2020) mengartikan kepuasan kerja sebagai "cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya."

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam diri seorang karyawan terkait dengan pekerjaan dan kondisi pribadi (Alam & Asim, 2019). Aspek-aspek yang terkait dengan pekerjaan melibatkan upaya, peluang pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, penempatan kerja, dan struktur organisasi (Gillespie et al., 2016). Sementara aspek-aspek yang terkait dengan diri sendiri melibatkan umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Gillespie et al., 2016). Kepuasan kerja mencerminkan suasana emosional yang menyenangkan di mana para karyawan menilai pekerjaan mereka yang tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan situasi yang dihadapi di lingkungan kerja mereka (Nur et al., 2018).

Kepuasan kerja terjadi ketika kebutuhan individu terpenuhi dan berkaitan dengan tingkat kesukaan atau ketidaksukaan yang berkaitan dengan pekerjaan; yang merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan dan terkait dengan imbalan yang diyakini mereka terima setelah melakukan pengorbanan (Ali & Anwar, 2021). Pendapat ini mencerminkan dua dimensi, yaitu kepuasan yang dirasakan individu sebagai anggota masyarakat, dan kepuasan sebagai sikap umum yang dimiliki oleh karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job satisfaction* merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif, yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman pekerjaan seseorang (Amaliah et al., 2015). Kepuasan kerja Islam merujuk pada kepuasan,

pemenuhan, dan keadaan emosional positif yang dialami individu dalam pekerjaan atau pekerjaannya, dengan perspektif yang berakar pada prinsip dan nilai-nilai Islam (Soleman et al., 2020). Dalam konteks ajaran Islam, kepuasan kerja melibatkan unsur-unsur seperti perilaku etis, keadilan, tanggung jawab sosial, dan kesesuaian dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam di lingkungan kerja (Astuti et al., 2020).

Islamic job satisfaction melibatkan pencarian pemenuhan dan kebahagiaan dalam pekerjaan seseorang sambil mematuhi standar etika Islam dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan masyarakat secara umum (Amaliah et al., 2015). Kepuasan kerja Islam menekankan integrasi nilai-nilai agama ke dalam kehidupan profesional, mempromosikan pendekatan holistik terhadap kesejahteraan dan pemenuhan dalam karier seseorang (Soleman et al., 2020).

Kepuasan kerja Islami dapat diartikan sebagai perasaan syukur atas berkah dan rezeki yang diterima sebagai pemenuhan, serta keadaan emosional positif yang dialami individu dalam pekerjaan atau pekerjaannya. Dalam konteks ini, kepuasan kerja tidak hanya mencakup aspek materi atau prestasi, tetapi juga melibatkan kesyukuran terhadap rezeki yang diterima dari Allah SWT (Soleman et al., 2020). Selain itu, keadaan emosional positif menunjukkan bahwa individu merasakan kebahagiaan, ketenangan, dan kepuasan batin dalam menjalani aktivitas pekerjaannya, sejalan dengan nilai-nilai Islam (Abbas & Kowang, 2020). Kepuasan kerja Islami menekankan penghargaan terhadap berkah yang diberikan oleh Allah dan kesejahteraan

emosional yang diperoleh dalam lingkungan kerja, yang sejalan dengan prinsip-prinsip Islam (Gheitani et al., 2019).

Kepuasan kerja Islami disimpulkan sebagai perasaan syukur atas berkah dan rezeki yang diterima sebagai pemenuhan, serta keadaan emosional positif yang dialami individu dalam pekerjaan atau pekerjaannya. Kepuasan Kerja Islami diukur berdasarkan interpretasi kreatif untuk memberikan empat dimensi KKI, dari (Saadiyah et al., 2014) yaitu: 1) Kepuasan Kerja Spiritual (*Ruhiyyah*); 2) Kepuasan Kerja Intelektual (*Aqliyyah*); 3) Kepuasan Kerja Sosial (*Nafsiyyah*); dan 4) Kepuasan Kerja Materi (*Jasadiyyah*).

2.5. Pengaruh antar variabel

2.5.1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan personil terhadap motivasi ekstrinsik di Polres Grobogan?

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Pemberdayaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada prajurit Politeknik Angkatan Darat (Supriyono, 2020). Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan motivasi kerja (Anuraga et al., 2017). Demikian juga beberapa penelitian lain menyatakan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh langsung dan positif Pemberdayaan terhadap motivasi kerja (Siringoringo et al., 2023).

Sehingga dengan demikian hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin tinggi pemberdayaan personil akan semakin tinggi motivasi ekstrinsik di Polres Grobogan

2.5.2. Pengaruh pemberdayaan personil terhadap kinerja personil di Polres Grobogan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anuraga et al (2017) menemukan pengaruh positif yang signifikan dari pemberdayaan terhadap kinerja karyawan. Menurut Endah (2020) pemberdayaan karyawan adalah suatu proses yang tidak hanya mendorong karyawan tetapi juga manajemen untuk memaksimalkan pemanfaatan keterampilan dan keahlian mereka. Siringoringo et al., (2023) mengungkapkan bahwa memberdayakan karyawan dapat berdampak positif pada kinerja mereka, di mana pemberdayaan yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan. Minh Hieu (2022) mengartikan pemberdayaan karyawan sebagai suatu proses yang tidak hanya mendorong karyawan, tetapi juga mendorong manajemen untuk memaksimalkan pemanfaatan keterampilan dan keahlian karyawan.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin baik pemberdayaan personil akan semakin baik kinerja personil di Polres Grobogan

2.5.3. Pengaruh pemberdayaan personil terhadap kepuasan kerja Islami di Polres Grobogan

Pemberdayaan personil yang efektif menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, diberdayakan, dan dapat memberikan kontribusi maksimal (Minh Hieu, 2022). Dalam konteks ini, kepuasan kerja muncul sebagai hasil dari pengalaman positif karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Deni et al., 2019). Pemberdayaan personil yang tepat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa dihargai dan mendukung (Monje Amor et al., 2021).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin baik pemberdayaan personil akan semakin baik kepuasan kerja personil di Polres Grobogan

2.5.4. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja personil di Polres Grobogan.

Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan kreativitas dan inovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak perlu dipantau secara ketat (Sitopu et al., 2021). Dengan memberikan motivasi kerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mulang, 2021). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Alex Acquah et al., 2021; Ali & Anwar, 2021; Anastasya

Sinambela, 2021; Hamid et al., 2021; Nilasari et al., 2021; Yanti et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H4 : Semakin tinggi motivasi ekstrinsik akan semakin tinggi kinerja personil di Polres Grobogan

2.5.5. Pengaruh kepuasan kerja Islami terhadap kinerja personil di Polres Grobogan.

Tingkat kepuasan kerja memiliki dampak pada tingkat kinerja pegawai (Efrinawati et al., 2022). Menurut (Efendi, 2021), kepuasan kerja dapat menjadi penentu tingkat kinerja karyawan, baik itu tinggi maupun rendah. Harapannya, tingkat kepuasan kerja dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan meraih hasil kerja yang optimal dan produktivitas yang memuaskan. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dianggap sangat dekat (Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional positif dan optimis terhadap penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Haryono et al., 2019). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan (Torlak & Kuzey, 2019). Tingkat kepuasan kerja merupakan faktor kritis yang memengaruhi Kinerja Organisasi (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021). Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Singgih et al., 2020). Kepuasan kerja mendorong kinerja tugas secara signifikan dan positif, berkontribusi pada penurunan perilaku kerja yang kontraproduktif (Nemteanu & Dabija, 2021).

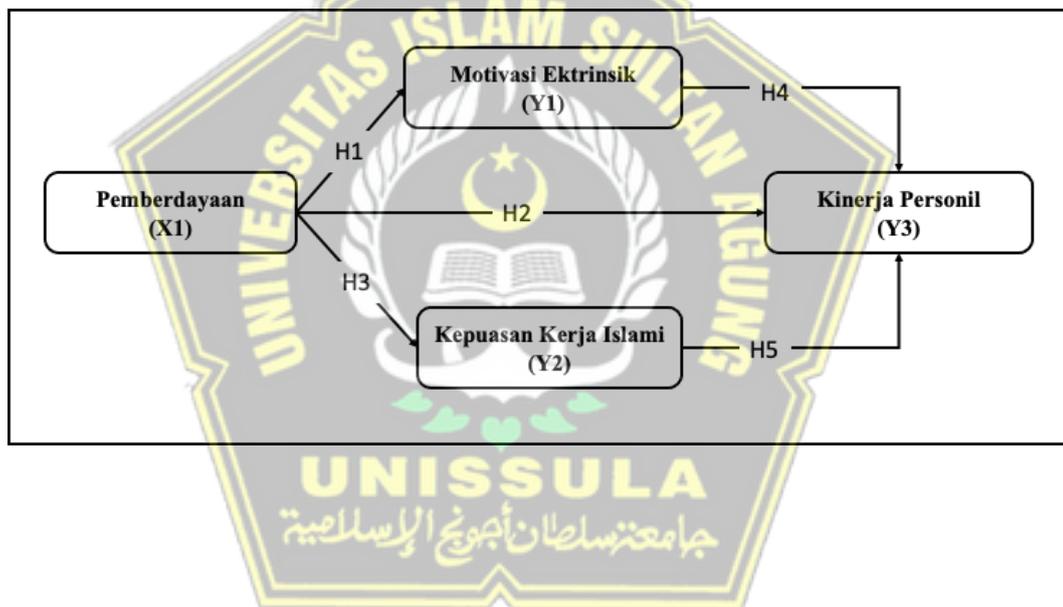
Kepuasan kerja Islami menggabungkan aspek kehidupan di dunia dan akhirat, karena Islam memandang pekerjaan sebagai mekanisme yang diperlukan oleh manusia untuk mendekati diri kepada Allah, selain untuk memenuhi kebutuhan duniawi di mana manusia bertindak sebagai khalifah di bumi (Saadiyah et al., 2014). Personil yang memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan sebagai perintah Allah akan dengan sukarela menyelesaikan pekerjaannya untuk menyenangkan-Nya. Kepuasan kerja spiritual dalam penelitian ini merujuk pada kepuasan intrinsik seorang Muslim yang melakukan pekerjaan untuk mencari kebahagiaan dan kedekatan (*taqarrub*) dengan Allah, yang dilakukan dengan ikhlas berbakti, dan yang memiliki ketakutan akan dosa jika pekerjaan dilakukan dengan cara yang tidak benar (Soleman et al., 2020).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H5 : Semakin tinggi kepuasan kerja Islami akan semakin baik kinerja personil di Polres Grobogan

2.6. Model Empirik Penelitian

Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian eksplanatory research yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh pemberdayaan, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja Islami dan kinerja personil kepolisian Resort Grobogan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh Personil Kepolisian di Polres Grobogan sebanyak 89 personil.

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

sampel di mana seluruh populasi atau keseluruhan elemen yang ada di dalam suatu populasi diikutsertakan dalam penelitian atau survei. Dengan kata lain, teknik ini melibatkan pengambilan data dari setiap anggota populasi, bukan hanya sebagian kecil dari populasi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : pemberdayaan, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja Islami dan kinerja personil kepolisian Resort Grobogan. Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data statistic dan referensi yang berkaitan dengan studi ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian pemberdayaan, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja Islami dan kinerja personil kepolisian Resort Grobogan. Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Quesitionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval

pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

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

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

2. Data Sekunder

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

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

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup pemberdayaan, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja Islami dan kinerja personil kepolisian Resort Grobogan. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Pemberdayaan Rangkaian kegiatan yang bertujuan mendorong serta memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya.	1) <i>competence</i> , 2) <i>meaningfull</i> , 3) <i>self-determination</i> , 4) <i>impact</i>	Conger & Kanungo, 1988;
2.	Motivasi ekstrinsik dorongan untuk berpartisipasi dalam suatu aktivitas berdasarkan pencapaian tujuan eksternal, memperoleh pujian dan persetujuan, memenangkan kompetisi, atau menerima penghargaan atau pembayaran.	1) <i>external regulation</i> , 2) <i>introjected regulation</i> , 3) <i>identification</i> , 4) <i>integrated regulation</i> .	
3.	Kepuasan kerja Islami perasaan syukur atas berkah dan rezeki yang diterima sebagai pemenuhan, serta keadaan emosional positif yang dialami individu dalam pekerjaan atau pekerjaannya	1) Kepuasan Kerja Spiritual (Ruhiyyah); 2) Kepuasan Kerja Intelektual (Aqliyyah); 3) Kepuasan Kerja Sosial (Nafsiyyah); 4) Kepuasan Kerja Materi (Jasadiyyah).	Saad dan Mohamad (2014),
4.	Kinerja Personil hasil kerja yang dicapai individu pada suatu periode waktu tertentu sesuai dengan standar waktu tertentu.	1) Kualitas hasil pekerjaan, 2) Kuantitas hasil pekerjaan, 3) ketepatan waktu	(Robbins & Judge, 2007).

3.6 Metode Analisis Data

1.6.1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan

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

1.6.2. Analisis Uji *Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji keabsahannya/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang powerful, 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 konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual*

variance dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

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

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

3.6.3. Analisa model *Partial Least Square*

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

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

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component*

score yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

crossloading pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n R_i^2}{n}$$

Keterangan :

- AVE** : Rerata persentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.
- λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang 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 et al, 2016) 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). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan

akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin, Gopalan & Salisbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu 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.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 . Uji yang dilakukan

diatas 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 kontruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

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

5. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarakan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk kontruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten

dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

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

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

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

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

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

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

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

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

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots(1-R_p^2)$$

Dimana $(1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots(1-R_p^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

6. Pengujian Hipotesis

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

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

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

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

terhadap variabel terikat

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

3) Kriteria pengujian

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

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

4) Perhitungan nilai t :

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

7. Evaluasi Model.

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

8. Pengujian Hipotesa

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

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



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden menyajikan informasi tentang gambaran keadaan kondisi responden yang diteliti. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 4 - 8 April 2024 kepada Personel Satlantas Polres Grobogan sebanyak 89 anggota. Dari proses penyebaran kuesioner didapatkan sebanyak 89 kuesioner yang terisi lengkap dan dapat diolah. Artinya, seluruh anggota dapat memberikan penilaiannya terhadap kuesioner yang diberikan. Gambaran responden penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan gender sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Pria	60	67.4
Wanita	29	32.6
Total	89	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden pria terdapat sebanyak 60 responden (67,4%) dan responden wanita sebanyak 29 responden (32,6%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita. Secara umum, polisi pria cenderung memiliki kekuatan fisik yang lebih besar daripada polisi wanita. Ini bisa menjadi aset dalam situasi-situasi di mana

kekuatan fisik diperlukan, seperti menangani penjahat atau mengatasi situasi kekerasan. Namun dalam beberapa situasi, polisi wanita mungkin lebih cocok untuk menangani kasus-kasus yang melibatkan perempuan atau anak-anak, karena mereka mungkin lebih nyaman untuk berinteraksi dengan polisi wanita.

2. Usia

Gambaran responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
21 - 30 tahun	25	28.1
31 - 40 tahun	30	33.7
41 - 50 tahun	23	25.8
51 - 60 tahun	11	12.4
Total	89	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Sajian data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 25 responden (28,1%), usia 31-40 tahun sebanyak 30 responden (33,7%), usia 41-50 tahun sebanyak 23 responden (25,8%), dan terdapat 11 responden (12,4%) usia 51-60 tahun. Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki rentang usia 31-40 tahun. Pada usia yang lebih matang, polisi memiliki pengalaman yang luas dalam menangani berbagai situasi di lapangan, serta memiliki pengetahuan yang mendalam tentang hukum dan prosedur kepolisian.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik anggota polisi yang menjadi responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMK	39	43.8
Diploma	17	19.1
Sarjana	31	34.8
S2	2	2.2
Total	89	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 39 responden (43,8%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 17 responden (19,1%), responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 31 orang (34,8%), dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang (2,2%). Temuan di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Polisi dengan pendidikan menengah umumnya telah memiliki pemahaman yang kuat tentang tugas-tugas kepolisian yang spesifik, serta cenderung mengandalkan pengalaman langsung dan pelatihan lapangan dalam menangani situasi-situasi di lapangan.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
0 - 10 tahun	47	52.8
11 - 20 tahun	26	29.2
21 - 30 tahun	12	13.5

> 30 tahun	4	4.5
Total	89	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar responden yang telah lama bekerja antara 0-10 tahun sebanyak 47 responden (52,8%). Responden dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 26 responden (29,2%), masa kerja 21 - 30 tahun sebanyak 12 responden (13,5%), dan responden dengan masa kerja > 30 tahun sebanyak 4 responden (4,5%). Polisi muda memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi untuk mengejar karir kepolisian, sedangkan polisi yang lebih senior memiliki tingkat kebijaksanaan dan pengalaman yang luar biasa dalam menangani berbagai situasi.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

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

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

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Pemberdayaan	3.58	

	<i>Competence,</i>	3.58	0.95
	<i>Meaningfull,</i>	3.46	1.01
	<i>Self-determination,</i>	3.56	1.05
	<i>Impact</i>	3.71	1.04
2	Motivasi Ekstrinsik	3.65	
	<i>External regulation,</i>	3.70	0.96
	<i>Introjected regulation,</i>	3.64	0.77
	<i>Identification,</i>	3.63	0.92
	<i>Integrated regulation</i>	3.62	0.89
3	Kepuasan Kerja Islami	3.77	
	Kepuasan Kerja Spiritual (Ruhhiyyah);	3.75	0.83
	Kepuasan Kerja Intelektual (Aqliyyah);	3.91	0.82
	Kepuasan Kerja Sosial (Nafsiyyah);	3.74	0.90
	Kepuasan Kerja Materi (Jasadiyyah).	3.67	0.78
4	Kinerja Personil Kepolisian	3.76	
	Kualitas hasil pekerjaan,	3.72	0.72
	Kuantitas hasil pekerjaan,	3.79	0.89
	ketepatan waktu	3.76	0.88

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Pemberdayaan secara keseluruhan sebesar 3,58 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki Pemberdayaan yang tinggi. Hasil deskripsi data pada variabel Pemberdayaan didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Impact* (3,71) dan terendah pada indikator *Meaningfull* (3,46).

Pada variabel Motivasi Ekstrinsik secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,65 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap Motivasi Ekstrinsik. Hasil deskripsi data pada variabel Motivasi Ekstrinsik didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *External regulation* (3,70) dan terendah pada indikator *Integrated regulation* (3,62).

Pada variabel Kepuasan Kerja Islami secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,77 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki tingkat Kepuasan Kerja Islami yang tinggi/baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kepuasan Kerja Islami didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Kepuasan Kerja Intelektual (*Aqliyyah*) (3,91) dan terendah pada indikator Kepuasan Kerja Materi (*Jasadiyyah*) (3,67).

Pada variabel Kinerja Personil Kepolisian secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,76 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Hasil deskripsi data pada Kinerja Personil Kepolisian didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Kuantitas hasil pekerjaan (3,8679 dan terendah pada indikator Kualitas hasil pekerjaan (3,72).

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. Nilai Outer loading yang sangat direkomendasikan adalah loading di atas 0,70 (Ghozali, 2011).

1. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Pemberdayaan

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Pemberdayaan direfleksikan melalui empat indikator yaitu: *Competence* (X1-1), *Meaningfull* (X1-2), *Self-determination* (X1-3), dan *Impact* (X1-4). Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Pemberdayaan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Pemberdayaan

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>competence,</i>	0.804	0.798	0.051	15.635	0.000
<i>meaningfull,</i>	0.834	0.831	0.037	22.540	0.000
<i>self- determination,</i>	0.866	0.864	0.031	27.850	0.000
<i>impact</i>	0.826	0.826	0.028	29.397	0.000

Tabel di atas menunjukkan di mana nilai loading indikator *Competence* (X1-1) sebesar 0,804, *Meaningfull* (X1-2) sebesar 0,834, *Self-determination* (X1-3) sebesar 0,866, dan *Impact* (X1-4) sebesar 0,826. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor

indikator Pemberdayaan memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Pemberdayaan (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator *Competence*, *Meaningfull*, *Self-determination*, dan *Impact*.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Motivasi Ekstrinsik

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Motivasi Ekstrinsik direfleksikan melalui empat indikator yaitu: *External regulation* (Y1-1), *Introjected regulation* (Y1-2), *Identification* (Y1-3), dan *Integrated regulation* (Y1-4). Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Motivasi Ekstrinsik sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Motivasi Ekstrinsik

	Original sample mean (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
1. <i>external regulation</i> ,	0.831	0.828	0.043	19.363	0.000
2. <i>introjected regulation</i> ,	0.812	0.812	0.036	22.312	0.000
3. <i>identification</i> ,	0.789	0.787	0.043	18.238	0.000
4. <i>integrated regulation</i>	0.819	0.816	0.039	20.832	0.000

Tabel di atas menunjukkan nilai loading faktor pada indikator *External regulation* (Y1-1) sebesar 0,831, *Introjected regulation* (Y1-2) sebesar 0,812, *Identification* (Y1-3) sebesar 0,789, dan *Integrated regulation* (Y1-4) sebesar 0,819. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan seluruh nilai loading faktor indikator Motivasi

Ekstrinsik memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Motivasi Ekstrinsik (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara *convergent* oleh indikator *External regulation*, *Introjected regulation*, *Identification*, dan *Integrated regulation*.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kepuasan Kerja Islami

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kepuasan Kerja Islami (Y2) direfleksikan melalui tiga indikator yaitu: Kepuasan Kerja Spiritual (*Ruhiyyah*) (Y2-1); Kepuasan Kerja Intelektual (*Aqliyyah*) (Y2-2); Kepuasan Kerja Sosial (*Nafsiyyah*) (Y2-3); Kepuasan Kerja Materi (*Jasadiyyah*) (Y2-4). Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kepuasan Kerja Islami sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Kepuasan Kerja Islami

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
1. Kepuasan Kerja Spiritual (<i>Ruhiyyah</i>);	0.801	0.797	0.050	16.163	0.000
2. Kepuasan Kerja Intelektual (<i>Aqliyyah</i>);	0.827	0.825	0.035	23.811	0.000
3. Kepuasan Kerja Sosial (<i>Nafsiyyah</i>);	0.836	0.834	0.037	22.902	0.000
4. Kepuasan Kerja Materi (<i>Jasadiyyah</i>).	0.787	0.788	0.041	19.167	0.000

Tabel di atas menyajikan nilai loading faktor untuk indikator Kepuasan Kerja Spiritual (*Ruhiyyah*) (Y2-1) sebesar 0,801; Kepuasan

Kerja Intelektual (*Aqliyyah*) (Y2-2) sebesar 0,827; Kepuasan Kerja Sosial (*Nafsiyyah*) (Y2-3) sebesar 0,836; Kepuasan Kerja Materi (*Jasadiyyah*) (Y2-4) sebesar 0,787. Hal ini berarti bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Kepuasan Kerja Islami memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kepuasan Kerja Islami (Y2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Kepuasan Kerja Spiritual (*Ruhiyyah*); Kepuasan Kerja Intelektual (*Aqliyyah*); Kepuasan Kerja Sosial (*Nafsiyyah*); Kepuasan Kerja Materi (*Jasadiyyah*).

4. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja Personil Kepolisian

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kinerja Personil Kepolisian direfleksikan melalui lima indikator yaitu: Kualitas hasil pekerjaan (Y3-1), Kuantitas hasil pekerjaan (Y3-2), dan ketepatan waktu (Y3-3). Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja Personil Kepolisian sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Kinerja Personil Kepolisian

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
1. Kualitas hasil pekerjaan,	0.865	0.864	0.025	34.631	0.000
2. Kuantitas hasil pekerjaan,	0.846	0.843	0.033	25.397	0.000
3. ketepatan waktu	0.816	0.816	0.031	26.052	0.000

Pada tabel di atas dapat diketahui besarnya loading faktor untuk indikator Kualitas hasil pekerjaan (Y3-1) sebesar 0,865, Kuantitas hasil pekerjaan (Y3-2) sebesar 0,846, dan ketepatan waktu (Y3-3) sebesar 0,816. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Kepuasan Kerja Islami memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kinerja Personil Kepolisian (Y2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu.

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 4.10
 Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

	Kepuasan Kerja Islami	Kinerja Personil	Motivasi Ekstrinsik	Pemberdayaan
Kepuasan Kerja Islami	0.813			
Kinerja Personil	0.748	0.843		
Motivasi Ekstrinsik	0.788	0.802	0.813	
Pemberdayaan	0.649	0.680	0.699	0.833

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.10 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 4.11
 Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio*
 (HTMT)

	Motivasi Ekstrinsik	Pemberdayaan	Kepuasan Kerja Islami	Kinerja Personil Kepolisian
Kepuasan Kerja Islami				
Kinerja Personil	0.819			
Motivasi Ekstrinsik	0.850	0.882		
Pemberdayaan	0.767	0.818	0.824	

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.11 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 4.12
 Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Kepuasan Kerja Islami	Kinerja Personil	Motivasi Ekstrinsik	Pemberdayaan
X11	0.507	0.481	0.498	0.804

X12	0.532	0.554	0.551	0.834
X13	0.559	0.601	0.623	0.866
X14	0.561	0.616	0.643	0.826
Y11	0.692	0.597	0.831	0.580
Y12	0.661	0.646	0.812	0.607
Y13	0.586	0.733	0.789	0.555
Y14	0.624	0.621	0.819	0.528
Y21	0.801	0.586	0.649	0.487
Y22	0.827	0.633	0.646	0.604
Y23	0.836	0.563	0.602	0.539
Y24	0.787	0.646	0.665	0.473
Y31	0.617	0.865	0.684	0.526
Y32	0.628	0.846	0.694	0.655
Y33	0.645	0.816	0.648	0.533

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 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja Islami	0.829	0.886	0.661
Kinerja Personil	0.795	0.880	0.710
Motivasi Ekstrinsik	0.829	0.886	0.661
Pemberdayaan	0.853	0.901	0.694

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

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

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

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 penerimaan model yang diajukan, diantaranya yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

a. R square

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 4.14
Nilai *R-Square*

	R-square
Kepuasan Kerja Islami	0.422
Kinerja Personil	0.695
Motivasi Ekstrinsik	0.489

Koefisien determinasi (R-square) Kinerja Personil yang didapatkan dari model sebesar 0,695 artinya variabel Kinerja Personil Kepolisian dapat dijelaskan 69,5% oleh variabel Pemberdayaan, Motivasi Ekstrinsik, dan Kepuasan Kerja Islami. Sedangkan sisanya 30,5 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,695) berada pada rentang nilai 0,67 – 1,00, artinya variabel Pemberdayaan, Motivasi Ekstrinsik dan Kepuasan Kerja Islami memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Personil Kepolisian pada kategori yang tinggi.

Nilai R square Motivasi Ekstrinsik sebesar 0,489 artinya Motivasi Ekstrinsik dapat dijelaskan 48,9% oleh variabel Pemberdayaan, sedangkan sisanya 51,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,489) berada pada rentang nilai 0,33 - 0,67, artinya variabel Pemberdayaan memberikan pengaruh terhadap variabel Motivasi Ekstrinsik pada kategori sedang.

Nilai R square Kepuasan Kerja Islami sebesar 0,422 artinya Kepuasan Kerja Islami dapat dijelaskan 42,2% oleh variabel Pemberdayaan, sedangkan sisanya 57,8 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square

tersebut (0,422) berada pada rentang nilai 0,33 - 0,67, artinya variabel Pemberdayaan memberikan pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Islami pada kategori sedang.

b. Q square

Q-Square (Q^2) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Ukuran Q square di atas 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* atau kesesuaian prediksi model yang baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Ghozali & Latan (2015, p. 80) adalah sebagai berikut: 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Hasil perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Nilai Q-square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Personil	267.000	140.036	0.476

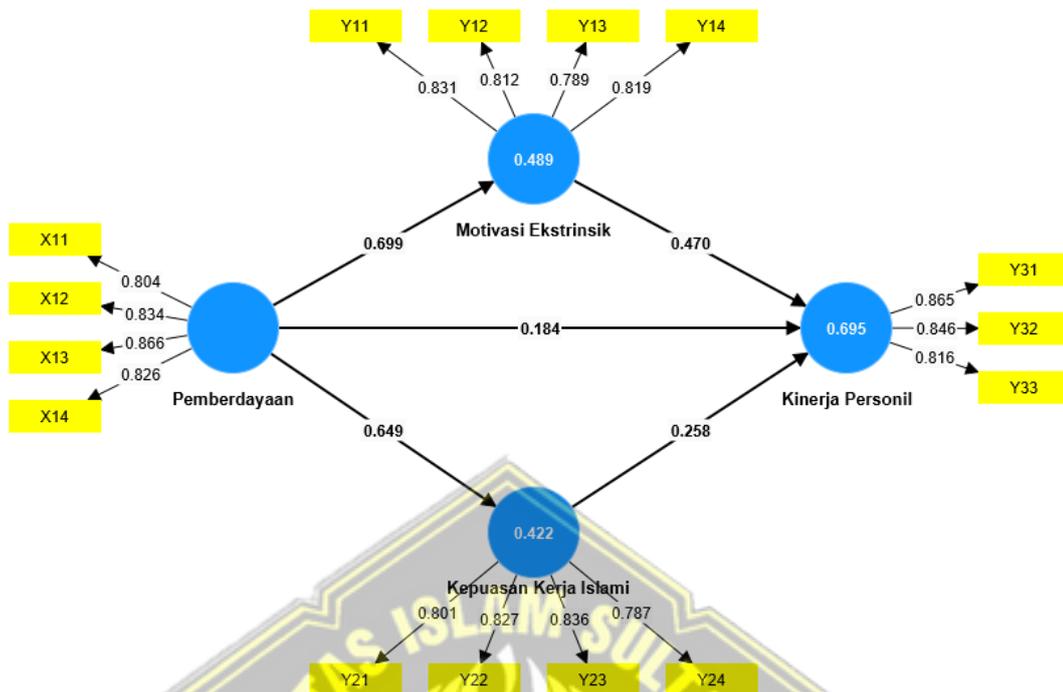
Nilai Q-square (Q^2) untuk variabel Kinerja Personil Kepolisian sebesar 0,476 yang menunjukkan nilai Q square lebih besar dari 0,35, sehingga dapat

dikatakan model memiliki *predictive relevance* yang kuat. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau dinyatakan model struktural *fit* dengan data atau memiliki kesesuaian yang baik.

4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

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. Pengujian diperoleh hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan pengaruh konstruk Kinerja Personil Kepolisian, Pemberdayaan terhadap Motivasi Ekstrinsik .

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



Gambar 4.1.
Full Model SEM-PLS

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

4.5.1. Uji Multikolinieritas

Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu dilakukan pengujian multikolinieritas. Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity. Statistics* (VIF) pada inner VIF Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas (Hair et al., 2019).

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Motivasi Ekstrinsik -> Kinerja Personil_Kepolisian	2.348
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Motivasi Ekstrinsik	1.000
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Keseimbangan_Kehidupan Kerja	1.000
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Kinerja Personil_Kepolisian	2.117

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel berada di bawah nilai 5. Artinya, dalam model yang terbentuk tidak dapat adanya masalah multikolinieritas.

4.5.2. Analisis Pengaruh antar Variabel

Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. 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:

Tabel 4.17

Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja Islami -> Kinerja Personil	0.258	0.262	0.111	2.329	0.020
Motivasi Ekstrinsik -> Kinerja Personil	0.470	0.467	0.113	4.163	0.000
Pemberdayaan -> Kepuasan Kerja Islami	0.649	0.647	0.071	9.130	0.000
Pemberdayaan -> Kinerja Personil	0.184	0.183	0.083	2.232	0.026
Pemberdayaan -> Motivasi Ekstrinsik	0.699	0.698	0.059	11.914	0.000

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

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

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: *Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik Motivasi Ekstrinsik*

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,669. Nilai tersebut membuktikan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Ekstrinsik yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (11,914) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan terhadap Motivasi Ekstrinsik. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik Motivasi Ekstrinsik’ dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2: *Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik Kepuasan Kerja Islami personil*

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,649. Nilai tersebut membuktikan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Islami personil yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (9,130) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Islami personil . Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik Kepuasan Kerja Islami personil’ dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: *Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik kinerja personil*

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,184. Nilai tersebut membuktikan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja personil yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,232) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,026) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pemberdayaan terhadap kinerja personil. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik kinerja personil’ dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4:

H4: Semakin baik Motivasi Ekstrinsik akan semakin baik kinerja personil

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,470. Nilai tersebut membuktikan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (4,163) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Motivasi Ekstrinsik kesehatan akan semakin baik Kinerja Personil Kepolisian’ dapat diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5:

H5: Semakin baik Kepuasan Kerja Islami akan semakin baik kinerja personil

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,258. Nilai tersebut membuktikan Kepuasan Kerja Islami berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,329) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,020) < 0,05$,

sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja Islami terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis kelima dapat diterima.

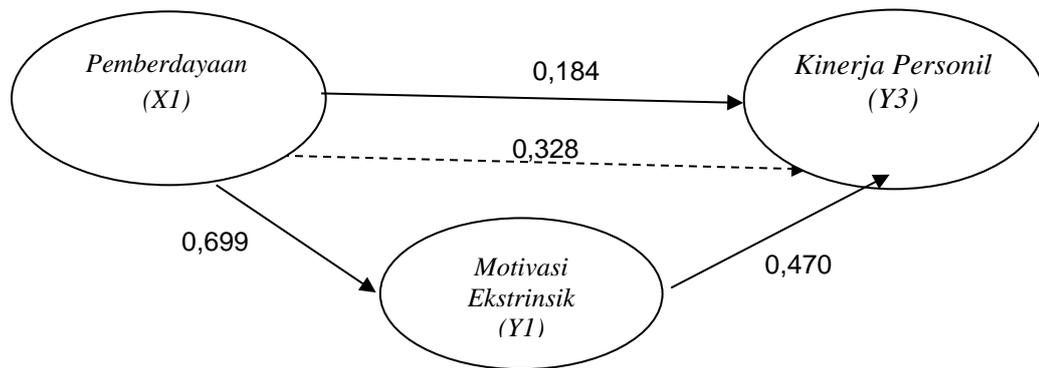
Hasil uji hipotesis penelitian ini secara keseluruhan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T statistics	Keterangan
1	Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik Motivasi Ekstrinsik	t hitung (11,914) > t tabel (1,96)	Diterima
2	Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik Kepuasan Kerja Islami personil	t hitung (9,130) > t tabel (1,96)	Diterima
3	Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik kinerja personil	t hitung (2,232) > t tabel (1,96)	Diterima
4	Semakin baik Motivasi Ekstrinsik akan semakin baik kinerja personil	t hitung (4,163) > t tabel (1,96)	Diterima
5	Semakin baik Kepuasan Kerja Islami akan semakin baik kinerja personil	t hitung (2,329) > t tabel (1,96)	Diterima

4.5.3. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Motivasi Ekstrinsik

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel Pemberdayaan terhadap variabel Kinerja Personil Kepolisian melalui variabel intervening, yaitu variabel Motivasi Ekstrinsik. Model pengaruh mediasi tersebut digambarkan pada diagram jalur berikut:



Gambar 4.2.
Model Pengaruh Motivasi Ekstrinsik pada Hubungan antara Pemberdayaan dengan Kinerja Personil

Keterangan :

- > : Pengaruh langsung
- - - - -> : Pengaruh tidak langsung

Untuk menguji pengaruh tidak langsung digunakan *Sobel Test*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Motivasi Ekstrinsik

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pemberdayaan -> Motivasi Ekstrinsik -> Kinerja Personil	0.328	3.896	0.000

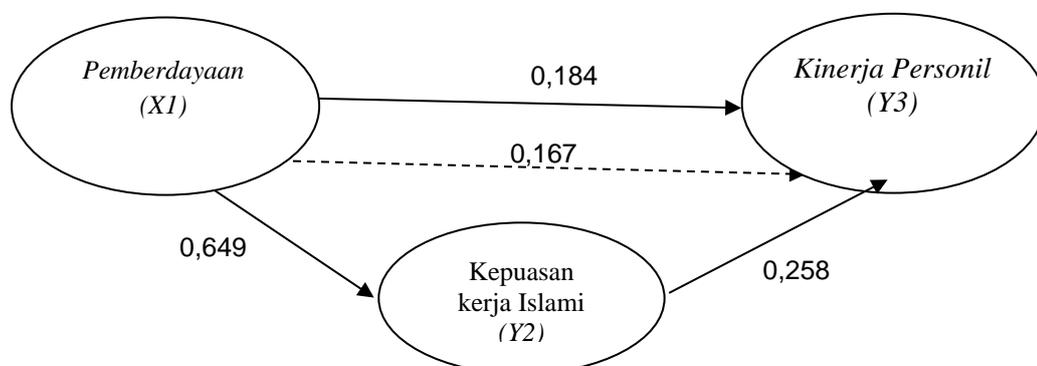
Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Motivasi Ekstrinsik adalah 0,328. Pada uji sobel didapatkan besaran t-hitung 3,693 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,000 < 0,05$. Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa Motivasi Ekstrinsik secara

signifikan memediasi pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *direct* 0,184 lebih kecil nilainya dibanding pengaruh secara *indirect* 0,328. Artinya, Motivasi Ekstrinsik memediasi pengaruh Pemberdayaan terhadap kinerja personil kepolisian.

4.5.4. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kepuasan Kerja Islami

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel *Motivasi Ekstrinsik* terhadap variabel Kinerja Personil Kepolisian melalui variabel intervening, yaitu variabel Kepuasan Kerja Islami. Model pengaruh mediasi tersebut digambarkan pada diagram jalur berikut:



Gambar 4.3.

Model Pengaruh Kepuasan Kerja Islami pada Hubungan antara Pemberdayaan dengan Kinerja Personil Kepolisian

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh langsung
 ----- : Pengaruh tidak langsung

Untuk menguji pengaruh tidak langsung digunakan *Sobel Test*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.20
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kepuasan Kerja Islami

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pemberdayaan -> Kepuasan Kerja Islami -> Kinerja Personil	0.167	2.201	0.028

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kepuasan Kerja Islami adalah 0,167. Pada uji sobel didapatkan besaran t-hitung 2,201 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,028 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Islami secara signifikan memediasi pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *direct* 0,184 lebih besar nilainya dibanding pengaruh secara *indirect* 0,167. Artinya, pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja personil kepolisian dimediasi sebagian Kepuasan Kerja Islami. Pengaruh Pemberdayaan terhadap kinerja personil kepolisian lebih banyak secara langsung tanpa melalui Kepuasan Kerja Islami.

4.6. Pembahasan.

1. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Motivasi Ekstrinsik

Pada pengujian hipotesis 1 membuktikan Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik yang artinya semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik Motivasi Ekstrinsik. Temuan tersebut menyoroti bahwa pemberdayaan yang terdiri dari indikator Kompetensi, Bermakna, Self-determination, dan Dampak, terbukti dapat mendorong peningkatan motivasi ekstrinsik yang terdiri dari indikator Regulasi Eksternal, Regulasi Introjeksi, Identifikasi, dan Regulasi Terintegrasi.

Aspek pemberdayaan yang memiliki dampak signifikan adalah Impact, menunjukkan bahwa efek yang paling mencolok dari pemberdayaan adalah dampak yang dihasilkan. Namun, penting untuk dicatat bahwa aspek yang berkaitan dengan makna atau signifikansi dari pemberdayaan, seperti yang tercermin dari nilai terendah pada indikator Meaningful, perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitasnya

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dorongan yang berasal dari faktor eksternal, seperti imbalan atau hukuman, tercermin dari nilai tertinggi pada indikator *External Regulation*. Namun, ada kekurangan dalam motivasi yang berasal dari nilai-nilai internal atau identitas individu, seperti yang tercermin dari nilai terendah pada indikator *Integrated Regulation*. Hal ini menunjukkan perlunya lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mendorong motivasi internal.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar dampak yang dihasilkan oleh pemberdayaan, semakin tinggi juga dorongan motivasi ekstrinsik yang berasal dari faktor-faktor eksternal. Selanjutnya, semakin baik makna yang terkandung dalam pemberdayaan, semakin besar pula dorongan yang berasal dari nilai-nilai internal atau identitas individu. Implikasinya, peningkatan efektivitas pemberdayaan dapat mencakup peningkatan dampak yang dihasilkan dan pemberian makna yang lebih kuat, sehingga mendorong motivasi ekstrinsik yang lebih beragam dan berkelanjutan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Pemberdayaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Anuraga et al., 2017; Supriyono, 2020, 2020).

2. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Islami personil

Pada pengujian hipotesis 2 membuktikan Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Islami personil yang artinya semakin baik pemberdayaan akan semakin baik kepuasan kerja Islami personil. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa proses pemberdayaan yang efektif akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Anuraga et al., 2017; Endah, 2020; Minh Hieu, 2022; Siringoringo et al., 2023).

Pengujian hipotesis kedua menegaskan bahwa pemberdayaan memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami personil, menunjukkan bahwa semakin baik pemberdayaan dilakukan,

semakin tinggi tingkat kepuasan kerja Islami personil. Pemberdayaan, yang terdiri dari indikator Kompetensi, Bermakna, Self-determination, dan Dampak, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja Islami, yang diukur melalui beberapa aspek seperti kepuasan kerja spiritual (Ruhyyah), intelektual (Aqliyyah), sosial (Nafsiyyah), dan materi (Jasadiyyah). Ditemukan bahwa indikator pemberdayaan dengan nilai mean tertinggi adalah Dampak, sementara indikator kepuasan kerja Islami dengan nilai mean tertinggi adalah kepuasan kerja intelektual (Aqliyyah). Hal ini menggambarkan bahwa semakin besar dampak yang dihasilkan oleh pemberdayaan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja intelektual personil.

Di sisi lain, indikator pemberdayaan dengan nilai mean terendah adalah Bermakna, sedangkan indikator kepuasan kerja Islami dengan nilai mean terendah adalah kepuasan kerja materi (Jasadiyyah). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin bermakna sebuah pemberdayaan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja materi. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memberikan makna yang dalam dalam proses pemberdayaan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh, termasuk kepuasan kerja materi.

3. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap kinerja personil

Pada pengujian hipotesis 3 membuktikan Pemberdayaan berpengaruh positif terhadap kinerja personil yang artinya semakin baik pemberdayaan akan semakin baik kinerja personil. Pada pengujian hipotesis ketiga, ditemukan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap

kepuasan kerja Islami personil, menandakan bahwa semakin efektif pelaksanaan pemberdayaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja Islami personil. Variabel pemberdayaan, yang mencakup indikator Kompetensi, Bermakna, Self-determination, dan Dampak, terbukti berperan dalam mendorong peningkatan kinerja personil kepolisian, yang diukur melalui aspek kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Indikator pemberdayaan yang memiliki nilai mean tertinggi adalah Dampak, sedangkan pada kinerja personil kepolisian, nilai mean tertinggi ditemukan pada kuantitas hasil pekerjaan. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar dampak yang dihasilkan oleh pemberdayaan, semakin tinggi juga kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh personil. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas personil dalam hal jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Di sisi lain, indikator pemberdayaan dengan nilai mean terendah adalah Bermakna, sementara pada kinerja personil kepolisian, nilai mean terendah ditemukan pada kualitas hasil pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin bermakna sebuah pemberdayaan, semakin tinggi pula kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh personil. Hal ini menegaskan bahwa pentingnya memberikan makna yang dalam dalam pelaksanaan pemberdayaan agar dapat meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh personil.

Hasil ini menegaskan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa pemberdayaan personil yang efektif menciptakan kinerja yang maksimal (Deni et al., 2019; Minh Hieu, 2022; Monje Amor et al., 2021).

4. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Personil

Motivasi Ekstrinsik, yang terdiri dari External Regulation, Introjected Regulation, Identification, dan Integrated Regulation, terbukti mempengaruhi peningkatan kinerja personil kepolisian, yang diukur melalui kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu. Dalam Motivasi Ekstrinsik, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah External Regulation, yang merupakan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan tujuan memperoleh penghargaan atau menghindari hukuman. Pada variabel kinerja personil kepolisian, indikator dengan nilai tertinggi adalah kuantitas hasil pekerjaan. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin besar dorongan personil untuk menyelesaikan tugas demi mendapatkan penghargaan atau menghindari hukuman, semakin tinggi juga kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Di sisi lain, indikator dengan nilai mean terendah pada Motivasi Ekstrinsik adalah Integrated Regulation, yang menunjukkan bahwa dorongan personil untuk melakukan suatu tindakan karena sesuai dengan tujuan hidup mereka. Pada variabel kinerja personil kepolisian, indikator dengan nilai tertinggi adalah kualitas hasil pekerjaan. Temuan ini menyiratkan bahwa

semakin besar kesesuaian nilai-nilai pekerjaan dengan nilai-nilai diri personil, semakin tinggi pula kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan (Alex Acquah et al., 2021; Ali & Anwar, 2021; Anastasya Sinambela, 2021; Hamid et al., 2021; Mulang, 2021; Nilasari et al., 2021; Yanti et al., 2021)

5. Pengaruh baik Kepuasan Kerja Islami terhadap kinerja personil

Dalam pengujian hipotesis kelima, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja personil Kepolisian, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja Islami, semakin baik pula kinerja personil Kepolisian. Kepuasan Kerja Islami, yang diukur melalui Kepuasan Kerja Spiritual (Ruhiyyah), Kepuasan Kerja Intelektual (Aqliyyah), Kepuasan Kerja Sosial (Nafsiyyah), dan Kepuasan Kerja Materi (Jasadiyyah), terbukti memiliki dampak positif dalam meningkatkan kinerja personil Kepolisian, yang diindikasikan melalui kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Pada Kepuasan Kerja Islami, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Kepuasan Kerja Intelektual (Aqliyyah), sedangkan pada variabel kinerja personil Kepolisian, indikator dengan nilai tertinggi adalah kuantitas hasil pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja intelektual (Aqliyyah), semakin tinggi pula kuantitas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh personil.

Di sisi lain, indikator dengan nilai mean terendah pada Kepuasan Kerja Islami adalah Kepuasan Kerja Materi (Jasadiyyah). Kemudian, pada variabel kinerja personil Kepolisian, indikator dengan nilai tertinggi adalah kualitas hasil pekerjaan. Temuan ini menyiratkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja materi (Jasadiyyah), semakin tinggi juga kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh personil.

Hasil ini mendukung temuan peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak pada kinerja pegawai. (Abd Al-Wareth Alrazehi et al., 2021; Efendi, 2021; Efrinawati et al., 2022; Eliyana et al., 2019; Haryono et al., 2019; Nemteanu & Dabija, 2021; Singgih et al., 2020; Torlak & Kuzey, 2019).



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam menjawab kontroversi terkait dampak pemberdayaan terhadap kinerja personil, yang masih menjadi topik perdebatan di kalangan para peneliti. Dalam konteks ini, temuan penelitian kami konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas kinerja (Baird et al., 2020).

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja personil dapat dicapai melalui upaya peningkatan motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja Islami yang didukung dengan pemberdayaan personil. Dengan memberdayakan karyawan, mereka dapat merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, merasa memiliki kontrol yang lebih besar atas tugas-tugas mereka, dan merasa dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik mereka, yaitu dorongan untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan tujuan memperoleh penghargaan atau menghindari hukuman.

Selain itu, pemberdayaan juga dapat berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja Islami personil. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa bermakna dalam pekerjaan mereka dan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam tindakan mereka sehari-hari, pemberdayaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan spiritual, intelektual, sosial, dan

materi. Semua ini bersama-sama berpotensi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat membawa dampak positif pada kinerja personil.

Dengan demikian, temuan kami menegaskan pentingnya pemberdayaan karyawan sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja personil melalui peningkatan motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja Islami.

Kesimpulan hasil pengujian hypothesis dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut :

1. Semakin efektif pemberdayaan, semakin tinggi motivasi ekstrinsik.
2. Semakin baik pemberdayaan, semakin tinggi kepuasan kerja Islami personil.
3. Semakin kuat pemberdayaan, semakin baik kinerja personil.
4. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik, semakin baik kinerja personil.
5. Semakin tinggi kepuasan kerja Islami, semakin baik kinerja personil.

5.2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap teori pemberdayaan, yang menekankan pentingnya memberikan otonomi, tanggung jawab, dan sumber daya kepada karyawan dalam lingkungan kerja. Implikasinya, strategi pemberdayaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja personil. Semakin besar dampak yang diberikan oleh pemberdayaan, semakin tinggi kepuasan kerja intelektual yang dirasakan oleh personil. Demikian pula, semakin berarti sebuah pemberdayaan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja materi yang diperoleh.

Dampak yang dihasilkan oleh pemberdayaan berdampak langsung pada kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh personil. Sementara itu, makna yang terkandung dalam pemberdayaan turut mempengaruhi kualitas dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menegaskan pentingnya memberikan makna yang mendalam dalam implementasi pemberdayaan untuk meningkatkan kualitas dari hasil kerja yang dihasilkan oleh personil.

Temuan ini menggambarkan hubungan yang kompleks antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja. Semakin tinggi dorongan personil untuk menyelesaikan tugas demi memperoleh penghargaan atau menghindari hukuman, semakin tinggi pula kuantitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Di sisi lain, semakin tinggi kesesuaian antara nilai-nilai pekerjaan dengan nilai-nilai diri personil, semakin meningkat pula kualitas dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Ini menyiratkan bahwa dorongan dan nilai-nilai individu berperan penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh personil.

Penelitian ini mendukung teori kepuasan kerja dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja Islami memiliki dampak positif terhadap kinerja personil. Kepuasan kerja Islami merujuk pada tingkat kepuasan atau kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor-faktor keagamaan, nilai-nilai Islam, dan spiritualitas dalam konteks lingkungan kerja. Hal ini mencakup perasaan puas dan bahagia yang diperoleh oleh individu ketika mereka merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai Islam, memberikan makna spiritual, dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara positif kepada masyarakat atau umat. Kepuasan kerja Islami

dapat tercermin dalam berbagai aspek kehidupan kerja, termasuk kepuasan spiritual, intelektual, sosial, dan materi.

Sehingga dengan demikian penting bagi organisasi untuk memperhatikan aspek kepuasan kerja spiritual, intelektual, sosial, dan materi dalam upaya meningkatkan kinerja. Kinerja personil tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti pemberdayaan. Implikasi dari penelitian ini bagi teori manajemen sumber daya manusia adalah pentingnya mengintegrasikan konsep pemberdayaan, motivasi, dan kepuasan kerja dalam praktik manajemen untuk meningkatkan kinerja personil dan hasil organisasi secara keseluruhan.

5.3. Implikasi Manajerial

Terkait variabel Pemberdayaan, organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada upaya pemberdayaan yang berdampak. Variabel pemberdayaan yang paling berpengaruh adalah "Impact", oleh karena itu, manajer harus berupaya untuk meningkatkan dampak dari program pemberdayaan yang ada. Ini mungkin melibatkan penyediaan pelatihan yang lebih efektif, pendekatan manajemen yang lebih inklusif, atau penyediaan sumber daya yang lebih besar kepada karyawan.

Terkait Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik, Temuan menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, terutama melalui regulasi eksternal, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personil. Namun demikian, motivasi intrinsik yang lebih dalam, seperti regulasi terintegrasi, juga penting. Oleh karena itu, manajer harus

mengembangkan strategi yang seimbang untuk memotivasi karyawan dengan mengakui dan memanfaatkan kedua jenis motivasi.

Terkait variabel Kepuasan kerja Islami, terutama kepuasan kerja intelektual (*Aqliyyah*), memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personil. Manajer perlu memperhitungkan aspek spiritual dan nilai-nilai Islam dalam mengelola kepuasan kerja karyawan. Ini dapat mencakup menyediakan lingkungan kerja yang mendukung untuk praktik-praktik keagamaan, serta memperhitungkan nilai-nilai Islami dalam kebijakan dan prosedur perusahaan.

Terkait variabel Kuantitas dan Kualitas Kinerja, Meskipun kuantitas hasil pekerjaan merupakan indikator yang paling tinggi, manajer juga harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan. Penting bagi manajer untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya mencapai target kuantitatif, tetapi juga memberikan perhatian yang cukup terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ini bisa dilakukan melalui pengawasan dan penilaian yang tepat, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mereka.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, beberapa keterbatasan harus diakui. Pertama, generalisasi temuan mungkin terbatas karena penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja khusus, yaitu personil kepolisian. Implikasinya, hasilnya mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada konteks organisasi lain. Kedua, konstruk seperti motivasi ekstrinsik dan intrinsik, serta

kepuasan kerja Islami, kompleks dan sulit diukur dengan presisi, yang dapat menimbulkan ketidakpastian dalam hasil penelitian. Ketiga, metode penelitian yang digunakan, terutama desain penelitian cross-sectional, mungkin membatasi pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara variabel-variabel yang diamati dari waktu ke waktu.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mempertimbangkan langkah-langkah tertentu. Pertama, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk melacak perubahan dalam variabel-variabel dari waktu ke waktu, sehingga memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan sebab-akibat. Kedua, penggunaan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi karyawan terkait dengan topik penelitian. Ketiga, penelitian dapat mengeksplorasi variabel moderasi dan mediasi untuk memahami proses yang terlibat dalam hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Terakhir, penelitian lintas-sektor dapat dilakukan untuk meningkatkan generalisasi temuan dan pemahaman tentang variabilitas hubungan antara variabel-variabel dalam konteks organisasi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abbas, M. A., & Kowang, T. O. (2020). Impact of Ethical Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Research in Psychology*, 2(2), 47–58. <http://readersinsight.net/JRP>
- Abd Al-Wareth Alrazehi, H., Aina Amirah, N., Salman Mohammed Emam, A., & Rashid Hashmi, A. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. In *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)* (Vol. 5, Issue 1).
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alex Acquah, Takyi Kwabena Nsiah, Elizabeth Naa Akushia Antie, & Benjamin Otoo. (2021). Literature Review On Theories Of Motivation. *EPRA International Journal Of Economic and Business Review-Peer Reviewed Journal*, 9(5), 25–30.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2>
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(September), 984–991. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.131>
- Anastasya Sinambela, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. In *Journal of Social Science Studies* (Vol. 1, Issue 2).
- Andersen, L. B., Bjørnholt, B., Bro, L. L., & Holm-Petersen, C. (2018). Leadership and motivation: a qualitative study of transformational leadership and public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4), 675–691. <https://doi.org/10.1177/0020852316654747>
- Anuraga, I. P. M., Desak Ketut Sintaasih, & I. Gede Riana. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(9), 3291–3324.
- Astuti, S. D., Shodikin, A., & Ud-Din, M. (2020). Islamic Leadership, Islamic Work Culture, and Employee Performance: The Mediating Role of Work Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1059–1068. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.1059>

- Aureli, S., & Del Baldo, M. (2019). Performance measurement in the networked context of convention and visitors bureaus (CVBs). *Annals of Tourism Research*, 75(April 2018), 92–105. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.004>
- Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control*, 31(4), 451–474. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Bundtzen, H. (2020). Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World-A Repertory Grid Study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 3(3), 145–160.
- Choi, I. (2020). Moving beyond Mandates: Organizational Learning Culture, Empowerment, and Performance. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 724–735. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1645690>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Issue 2).
- Dorenkamp, I., & Ruhle, S. (2019). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *Journal of Higher Education*, 90(1), 56–84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>
- Efendi, S. (2021). The Role of Knowledge-Based Signature Skill (Specific Knowledge-Based Professional Ability) as a Mediation Variable in Intellectual Capital , Intrinsic Motivation , Empowerment of Creativity on Performance (Empirical Study at Private Universities DKI J. *Italienisch*, 11(2), 321–334. <http://www.italienisch.nl/>
- Efrinawati, E. , Yusup, Y. , & Norawati, S. , & S. S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, , 7(3), 2681-2696.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>

- Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat: Menggali Potensi. *Jurnal MODERAT*, 6, 135–143.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2015). Employee Empowerment and Job Satisfaction in the U.S. Federal Bureaucracy: A Self-Determination Theory Perspective. *American Review of Public Administration*, 45(4), 375–401. <https://doi.org/10.1177/0275074013507478>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339–363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Fitriawan, M., & Fitriati, R. (2020). *Improving Polri Performance Management Online Practices In Polrestabes Surabaya East Java*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2019.2299339>
- Furlich, S. (2016). Understanding employee motivation through managerial communication using Expectancy-Valence Theory. *Journal of Integrated Social Sciences*, 6(1), 17–37.
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Gheitani, A., Imani, S., Amiri, N. S., & Foroudi, P. (2019). Mediating Effect of Intrinsic Motivation on the Relationship between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Banking sector. *Middlesex University Research Repository*, 12(1), 76–95.
- Gidey, A. (2016). The Effect of Training and Development on Employees Performance : the case of Commercial Bank of Ethiopia. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 45–50.
- Gillespie, M. A., Balzer, W. K., Brodke, M. H., Garza, M., Gerbec, E. N., Gillespie, J. Z., Gopalkrishnan, P., Lengyel, J. S., Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Yugo, J. E. (2016). Normative measurement of job satisfaction in the US. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 516–536. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0223>
- Gkorezis, P., & Kastritsi, A. (2017). Employee expectations and intrinsic motivation: work-related boredom as a mediator. *Employee Relations*, 39(1), 100–111. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2016-0025>
- Hamid, M., Hosna, A. U., & Islam, S. (2021). A Review of the relationship of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Consideration with Sustainable Employees Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 25(1), 322–326. <http://ijpsat.ijsh-t-journals.org>

- Haryono, S., Muhammadiyah, U., Yusda, Y., Ambarwati, I., Mohd, Y., & Saad, S. M. (2019). DO ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ENHANCE JOB PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION? A STUDY OF INDONESIAN EMPLOYEES. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 18, Issue 1).
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B., & Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–4. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110098>
- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Huang, Y. (2015). Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidences From China. *International Business and Management*, 11(3), 31–44. <https://doi.org/10.3968/7723>
- Hussain, A., & Mohamed, R. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Islam, M. A., Jantan, A. H., Rahman, M. A., Hamid, A. B. A., Mahmud, F. B., & Hoque, A. (2018). Leadership Styles for Employee Empowerment: Malaysian Retail Industry. *Journal of Management Research*, 10(4), 27. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13568>
- Islam, R., & Ismail, A. Z. H. (2008). Employee motivation: A Malaysian perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 18(4), 344–362. <https://doi.org/10.1108/10569210810921960>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A., Tippie, H. B., & Judge, T. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Larasati Ahluwalia. (2020). EMPOWERMENTLEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Jurnal TECHNOBIZ*, 3(2), 35–49.
- 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>
- Manaf, H. A., Armstrong, S. J., Lawton, A., & Harvey, W. S. (2018). Managerial Tacit Knowledge, Individual Performance, and the Moderating Role of Employee Personality. *International Journal of Public Administration*, 41(15), 1258–1270. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1386676>
- Mercader-Rubio, I., Ángel, N. G., Ruiz, N. F. O., & Carrión-Martínez, J. J. (2022). Emotional intelligence as a predictor of identified regulation, introjected

- regulation, and external regulation in athletes. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1003596>
- Michigan, M. A. Z. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599.
- Minh Hieu, V. (2022). EMPLOYEE EMPOWERMENT AND EMPOWERING LEADERSHIP: A LITERATURE REVIEW. *Techniumscience.Com*, 1(1). www.techniumscience.com
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging marketing during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M. M., & Devinta, F. R. M. (2021). Changes in Motivation That Affect Employee Performance during the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 435–447. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.19>
- Nur, S., Mohd Noor, A., & Zainordin, N. (2018). Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consult Firm. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(4), 1–14.
- Nykodym, N., Simonetti, J. L., Nielsen, W. R., & Welling, B. (2011). *Empowerment in Organizations*.
- Nyoman Rasmien, A., Made, M., & Made, S. (2021). Green Employee Empowerment? Driving and Inhibiting Factors for Green Employee Performance. *Nengah Dasi ASTAWA / Journal of Asian Finance*, 8(5), 293–0302. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0293>
- Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Shvets, D., Pakhomova, N., & Fediy, O. (2021). Police Training or Police Education: View on the Matter. *International Journal of Applied Exercise Physiology Wwww.Ijaep.Com*, 9(12). www.ijaep.com

- Ondabu, I. (2014). a Theory of Human Motivation: the Tirimba Grouping Theory of Motivation. *SOP Transactions on Economic Research*, 1(1), 16–21. <https://doi.org/10.15764/er.2014.01003>
- Oudeyer, P. Y., Gottlieb, J., & Lopes, M. (2016). Intrinsic motivation, curiosity, and learning: Theory and applications in educational technologies. In *Progress in Brain Research* (Vol. 229, pp. 257–284). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/bs.pbr.2016.05.005>
- 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.
- Ratri Nugrahaningsih, et. al. (2021). Effect of Organizational Commitment and Employee Empowerment and Reward and Punishment of Motivation Bpjs Services and Performance of Employees in Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 4301–4314. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmata/article/view/9447>
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). Organization behaviour. In *Organization behaviour*. Pearson/Prentice Hall.
- Saadiah, H., Saad, M., & Mohamad, D. B. (2014). *Pembinaan Instrumen Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam: Kajian Dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam*.
- Sansone, C., & Tang, Y. (2019). Intrinsic and Extrinsic Motivation and Self-Determination Theory. In *INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION* (Vol. 1, pp. 1–9).
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, McLean, P., & Robinson, J. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.
- Singgih, E., Iskandar, J., Sestri Goestjahjanti, F., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., & Asbari, M. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management,

Work Environment and Performance. *Solid State Technology* , 63(2), 293–315. www.solidstatetechnology.us

Siringoringo, H., Akrim, A., & Prasetia, I. (2023). Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.4974>

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

Soleman, M. M., Armanu, Aisjah, S., & Sudjatno. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 10(6), 1359–1368. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.021>

Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20–32. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003>

Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.

Supriyono, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Prajurit TNI Di Politeknik Angkatan Darat. *Ejournal.Unigamalang.Ac.Id*, 88–99.

Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>

Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>

Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.

Van Den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). *Beyond Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Meta-Analysis on Self-Determination Theory's Multidimensional Conceptualization of Work*

Motivation Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. Organizational Psychology Review. Advance online publication. MULTIDIMENSIONAL VIEW ON MOTIVATION 2.

Yanti, S., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). The Influence of Leadership and Motivation on Teacher Work Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(Ancosh 2020), 293–296. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.225>

Yee, L. C. (2018). An analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff in Malaysian private universities. *Journal of Arts and Social Sciences*, 1(2), 64–73.

