

***PSHYCOLOGICAL EMPOWERMENT* DALAM PENINGKATAN
KINERJA PERSONIL DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK PADA
SUBDIT I INDUSTRI PERDAGANGAN DIREKTORAT RESERSE
KRIMINAL KHUSUS (DITRESKRIMSUS) POLDA BANTEN**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Oleh :

AGAM DHARMAWAN

NIM 20402300344


**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

Pengesahan Thesis
***PSHYCOLOGICAL EMPOWERMENT* DALAM**
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL DIMEDIASI
MOTIVASI INTRINSIK PADA SUBDIT I INDUSTRI
PERDAGANGAN DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL
KHUSUS (DITRESKRIMSUS) POLDA BANTEN

Disusun oleh:
AGAM DHARMAWAN
NIM 20402300344

Telah disetujui oleh Pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian Penelitian Thesis Program Studi Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, November 2024
Pembimbing


Dr. Budhi Cahyono, SE., MSi
NIK 210492030

Lembar Pengesahan
***PSHYCOLOGICAL EMPOWERMENT* DALAM**
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL DIMEDIASI
MOTIVASI INTRINSIK PADA SUBDIT I INDUSTRI
PERDAGANGAN DIREKTORAT RESEKRE
KRIMINAL KHUSUS (DITRESKRIMSUS) POLDA
BANTEN


Disusun Oleh:

AGAM DHARMAWAN
NIM 20402300344


Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal
12 Desember 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

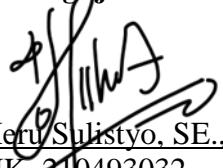
Pembimbing


Dr. Budhi Cahyono, SE., MSi
NIK. 210492030

Penguji I

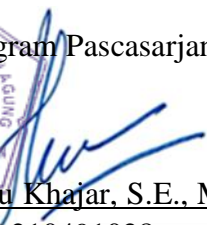


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si
NIK. 210491028

Penguji II


Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si
NIK. 210493032

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, Desember 2024

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Agam Dharmawan
NIM : 20402300344
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “*Pshycological Empowerment* dalam Peningkatan Kinerja Personil Dimediasi Motivasi Intrinsik pada Subdit I Industri Perdagangan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten“. 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, Desember 2024

Pembimbing



Dr. Budi Cahyono, SE., MSi
NIK 210492030

Saya yang menyatakan,



Agam Dharmawan
NIM/20402300344

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Agam Dharmawan
NIM : 20402300344
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: “**PSHYCOLOGICAL EMPOWERMENT DALAM PENINGKATAN KINERJA PERSONIL DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK PADA SUBDIT I INDUSTRI PERDAGANGAN DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS (DITRESKRIMSUS) POLDA BANTEN**“. 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, Desember 2024

Yang menyatakan



Agam Dharmawan

Agam Dharmawan

NIM 20402300344

Kata Pengantar

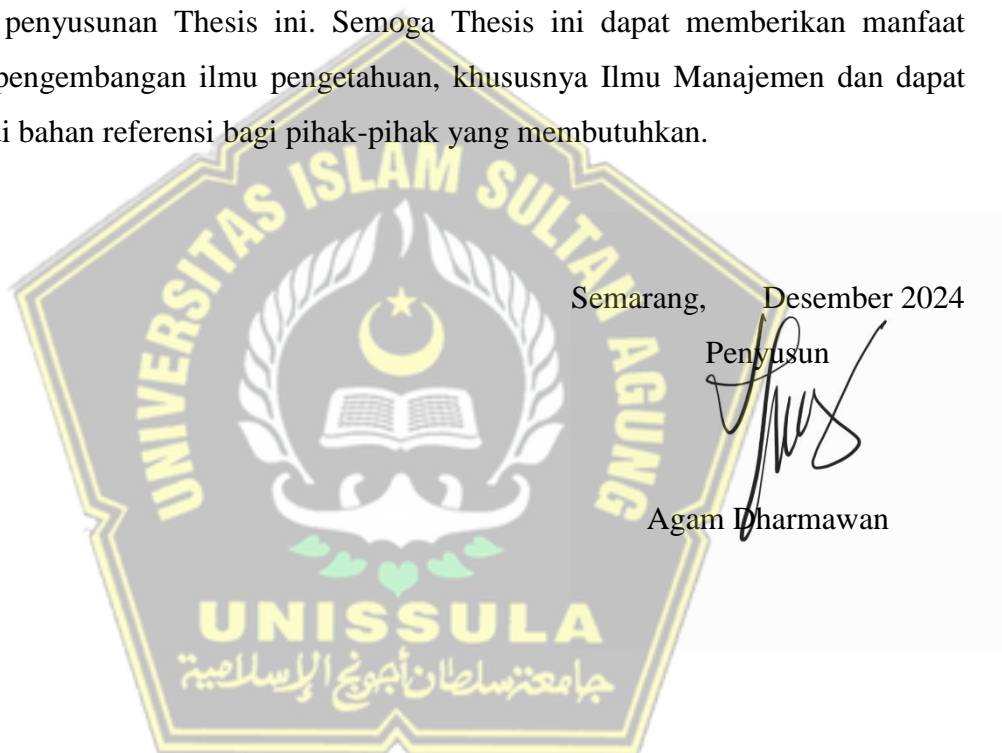
Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Thesis dengan judul “*Psychological Empowerment* dalam Peningkatan Kinerja Personil Dimediasi Motivasi Intrinsik pada Subdit I Industri Perdagangan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten”.

Terselesainya Thesis ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Heru Sulisty, SE. MM selaku Dekan FE Unissula yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Dr. Budhi Cahyono, SE., MSi selaku Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si dan Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si selaku Dosen Penguji yang memberikan masukan serta arahan yang konstruktif.
4. Bapak Erwan Jayasmita (alm), Ibu tercinta Suadiyah dan Istri tercinta Retno Tias serta Putri tersayang Nasya Bianca Azkadina yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam berproses.
5. Kasubdit 1 Indag Ditreskrimsus Polda Banten Bapak Dony Satria Wicaksono., S.H., S.I.T., M.H., CPHR., CBA, dan segenap personil Subdit Indag Ditreskrimsus Polda Banten atas motivasi dan bantuannya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Para Narasumber, Ibu Rusmaniar Siti Hamsyah., S.H., M.H, serta segenap staf Subag Renmin Ditreskrimsus Polda Banten atas kerjasamanya dalam penyelesaian tugas akhir ini.

7. Rekan – rekan Kelas 79D MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.
8. Seluruh pengelola dan staf administrasi MM FE Unissula yang telah dengan sabar mendampingi, membantu, memfasilitasi kebutuhan penulis selama menempuh studi..
9. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan Thesis ini.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Thesis ini. Semoga Thesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh *psychological empowerment* terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan fenomena tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana meningkatkan kinerja personel melalui peran *psychological empowerment*, dalam Peningkatan Kinerja Personil Dimediasi Motivasi Intrinsik pada Subdit I Industri Perdagangan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten?". Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bersifat asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Subdit I Industri Perdagangan Ditreskrimsus Polda Banten, yang berjumlah 131 personel. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang berisi pertanyaan terkait variabel *psychological empowerment*, motivasi intrinsik, dan kinerja personel kepolisian.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan kuesioner personal (*Personality Questionnaires*), dengan data yang dikumpulkan melalui angket tertutup dengan skala interval 1-5, yang menunjukkan tingkat persetujuan dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS). Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik *psychological empowerment* akan semakin baik motivasi intrinsik, semakin tinggi *psychological empowerment* akan semakin tinggi kinerja personel, dan semakin tinggi motivasi intrinsik akan semakin tinggi kinerja personel. Temuan ini memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja personel kepolisian melalui peningkatan pemberdayaan psikologis dan motivasi internal yang lebih baik.

Kata Kunci : *psychological empowerment*; motivasi intrinsik; kinerja personel.

Abstract

This study is motivated by the differences in research findings regarding the impact of psychological empowerment on human resource (HR) performance. Based on this phenomenon, the research problem in this study is: "How to improve personnel performance through the roles of psychological empowerment, intrinsic motivation in Subdit I Industry and Trade of the Directorate of Special Criminal Investigation (Ditreskrimsus) Polda Banten?" This research is explanatory in nature and associative. The population of this study consists of all personnel in Subdit I Industry and Trade of Ditreskrimsus Polda Banten, totaling 131 personnel. The sampling technique used is census, where the entire population is considered the sample. Primary data were obtained through questionnaires containing questions related to the research variables, namely psychological empowerment, intrinsic motivation, and police personnel performance.

Variable measurement was conducted using personal questionnaires (Personality Questionnaires), with data collected through closed-ended surveys using a 1-5 interval scale, indicating the degree of agreement from Strongly Disagree (SD) to Strongly Agree (SA). Data analysis was performed using Partial Least Squares (PLS). The results show that the better the psychological empowerment, the better the intrinsic motivation; the higher the psychological empowerment, the higher the personnel performance; and the higher the intrinsic motivation, the higher the personnel performance. These findings contribute to efforts to improve police personnel performance through enhanced psychological empowerment and better internal motivation.

Keywords: psychological empowerment; intrinsic motivation; personnel performance

Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
Pengesahan Thesis	ii
Lembar Pengujian	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Abstract	ix
Daftar Isi.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kinerja Personil.....	8
2.2. <i>Pshycological Empowerment</i>	10
2.3. Motivasi Intrinsik	12
2.4. Pengaruh antar Variabel.....	15
2.5. Model Empirik penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.3 Jenis dan Sumber Data	20
3.4 Metode Pengumpulan Data	20
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	21
3.6 Metode Analisis Data	23
3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel.....	23
3.6.2 Analisis <i>Uji Partial Least Square</i>	23

3.6.3	Analisa model <i>Partial Least Square</i>	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		33
4.1.	Deskripsi Responden.....	33
4.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	37
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	38
4.3.4.	Uji Multikolinieritas.....	48
4.4.	Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	49
4.5.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	51
4.6.	Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....		66
4.1.	Simpulan	66
4.2.	Implikasi Teoritis	67
4.3.	Implikasi Manajerial	68
4.4.	Keterbatasan Penelitian.....	69
4.5.	Agenda Penelitian Mendatang	70
Daftar Pustaka		71
Lampiran 1		75
Lampiran 2. Deskripsi Responden		79
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....		80
Lampiran 4. Full Model PLS		81
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)		82
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (<i>Goodness of fit</i>)		84
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)		85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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 yang memiliki peran krusial dalam organisasi.

Sistem Sumber Daya Manusia (SSDM) Polri telah memberikan kontribusi besar bagi institusi tersebut dan harus terus dibangun untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pembangunan SDM Polri harus dimulai sejak tahap perekrutan hingga pensiun dengan menerapkan strategi yang sesuai untuk mencapai harmoni, sinergi, solidaritas, dan konsistensi. 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 Nopersaingan. Oleh karena itu, karakteristik yang diharapkan dari aparat 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).

Berikut adalah data penyelesaian perkara dari tahun 2022 hingga tahun 2024 yang menunjukkan jumlah perkara yang berhasil diselesaikan setiap tahunnya. Tabel ini memberikan gambaran tentang fluktuasi dalam kinerja penyelesaian perkara selama periode tersebut, yang dapat menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut terkait efisiensi dan efektivitas proses penanganan perkara.

Tabel 1.1 Penyelesaian Perkara dari tahun 2022 s/d tahun 2024

NO	Tahun	Selesai Perkara
1	2022	12 perkara
2	2023	20 perkara
3	2024	11 perkara

Dari data penyelesaian perkara tahun 2022 hingga 2024, terlihat fluktuasi dalam jumlah perkara yang diselesaikan. Pada tahun 2022, tercatat 12 perkara yang selesai, namun angka ini meningkat signifikan pada tahun 2023 dengan penyelesaian 20 perkara, menunjukkan adanya peningkatan efisiensi atau upaya intensif dalam penanganan perkara. Namun, pada tahun 2024, terjadi penurunan menjadi 11 perkara, lebih rendah dibandingkan dua tahun sebelumnya. Tren ini mengindikasikan adanya ketidakstabilan dalam penyelesaian perkara, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor

seperti tingkat kompleksitas kasus, keterbatasan sumber daya, atau perubahan dalam prosedur. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk menjaga konsistensi dan meningkatkan efisiensi penyelesaian perkara di masa mendatang.

Pengelolaan SDM Polri sangat krusial karena keberhasilan reformasi birokrasi Polri sangat bergantung pada personel yang memiliki kompetensi dan kapabilitas yang memadai. Polri, sebagai lembaga penyelenggara fungsi keamanan, perlu menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang tercantum dalam Rencana Strategis Polri di setiap periode. Pembangunan SDM Polri harus dimulai sejak tahap perekrutan hingga pensiun dengan menerapkan strategi yang sesuai untuk mencapai harmoni, sinergi, solidaritas, dan konsistensi. Dengan demikian pemberdayaan psikologis menjadi strategi penting dalam institusi kepolisian untuk mendukung keberhasilan reformasi birokrasi Polri.

Pemberdayaan psikologis melibatkan penerapan pengetahuan psikologis dan keterampilan terkait untuk memperkuat aspek-aspek psikologis individu dan kelompok dalam organisasi. Dengan memperkuat aspek psikologis ini, anggota kepolisian dapat menjadi lebih tangguh dan adaptif dalam menghadapi tantangan-tantangan yang terkait dengan reformasi birokrasi. Selain itu, pemberdayaan psikologis juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, mendukung, dan berdaya guna bagi seluruh anggota kepolisian, yang pada gilirannya akan meningkatkan kolaborasi, motivasi, dan kinerja keseluruhan organisasi.

Dengan demikian, pemberdayaan psikologis bukan hanya menjadi alat penting dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi Polri, tetapi juga merupakan investasi strategis dalam memperkuat kapasitas individu dan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan jangka panjangnya.

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 (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, motivasi ekstrinsik dan intrinsik diajukan sebagai variable mediasi dalam menjembatani gap tersebut.

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh motivasi baik yang dari dalam maupun dari luar dirinya (Malek et al., 2020; Mardanov, 2020).

Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun luar diri seseorang (ekstrinsik) (Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, 2022). Sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi, sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung terhadap kinerja dari karyawan tersebut (Fishbach & Woolley, 2022).

Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan factor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut (Azziz, 2017). Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja (Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, 2022; Smith & Shields, 2013). Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi (Bundtzen, 2020).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian antara *empowerment* dan kinerja SDM maka rumusan masalah studi ini adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja personal melalui peran *psychological empowerment*, motivasi internal pada Subdit I Industri Perdagangan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten”.

Kemudian pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Pshycological Empowerment* terhadap motivasi Intrinsik ?
2. Bagaimana pengaruh *Pshycological Empowerment* terhadap Kinerja Personil ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja personil ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendiskripsikan secara empiric pengaruh *Pshycological Empowerment* terhadap motivasi intrinsik,
2. Menganalisis dan mendiskripsikan secara empiric pengaruh *Pshycological Empowerment* terhadap Kinerja Personil,
3. Menganalisis dan mendiskripsikan secara empiric pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kinerja Personil,

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis. Penelitian ini dapat membantu memperkaya teori dan konsep-konsep yang ada tentang pemberdayaan psikologis dan motivasi, sehingga memperluas pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor ini dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis

- 
- a) Bagi Organisasi. Memberikan panduan praktis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan yang berfokus pada pemberdayaan psikologis dan motivasi. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kinerja personil, organisasi dapat mengimplementasikan kebijakan dan praktik yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja karyawan mereka. Ini juga dapat membantu organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan bakat-bakat yang ada dalam organisasi.
- b) Bagi Akademisi. Menjadi sumber referensi yang berharga bagi akademisi dalam bidang psikologi organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan studi kinerja. Temuan dari penelitian ini dapat membantu melengkapi literatur ilmiah tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi.
- c) Bagi Individu. Memberikan pemahaman yang lebih baik kepada individu tentang pentingnya pemberdayaan psikologis dan motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka di lingkungan kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini, individu dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk mencapai tujuan karir mereka dan meningkatkan kontribusi mereka dalam organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian yang mencakup kinerja sumberdaya manusia, motivasi ekstrinsik, motivasi instrinsik, *work engagement*. Masing-masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1. Kinerja Personil

Kinerja didefinisikan sebagai akumulasi kualitas maupun kuantitas prestasi kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Yulianti, 2015). Kinerja mencakup penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada individu, memenuhi berbagai aspek dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Gabcanova, 2012). Pendapat serupa disampaikan oleh Hayati & Nurani (2021) yang menganggap kinerja sumber daya manusia sebagai hasil akumulasi pekerjaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Omondi-ochieng & Omondi-ochieng, (2018) menggambarkan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan individu atau kelompok, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pandangan ini diperkuat oleh Zhang et al., (2019) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari perbandingan antara prestasi aktual dengan prestasi yang diharapkan dari sumber daya manusia. Kinerja sumber daya

manusia melibatkan hasil individu dalam periode tertentu, mencapai standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Coutinho et al., 2018).

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Vasconcellos et al., 2021). Sehingga secara umum definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian (Robbins, S. P., & Judge, 2013).

Untuk mewujudkan visi dan misi Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta mendukung tercapainya kebijakan pada level nasional, Kepolisian Negara Republik Indonesia menetapkan 5 (lima) tujuan dan telah dilengkapi dengan 5 (lima) sasaran strategis, yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dan mencerminkan pengaruh atas ditimbulkannya hasil (outcome) dari satu atau beberapa program. Adapun untuk mengetahui tingkat keberhasilan

pencapaiannya, setiap sasaran strategis memiliki Indikator Kinerja Utama sebagaimana terinci dalam tabel berikut: Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Profesionalisme SDM; Modernisasi Teknologi dan Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kinerja personil kepolisian merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Indikator yang digunakan adalah Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Profesionalisme SDM; Modernisasi Teknologi dan Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani (Tri Brata & Nashar, 2022).

2.2. *Psychological Empowerment*

"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 (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).

Psychological empowerment adalah konsep dalam psikologi organisasi yang mengacu pada proses di mana individu merasa memiliki otonomi, yakin akan kemampuan mereka, merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, dan memiliki tujuan yang jelas dan bermakna dalam pekerjaan mereka (Monje Amor et al., 2021). *Psychological empowerment* melibatkan pemberian kekuasaan kepada individu untuk mengontrol dan mengelola lingkungan kerja mereka sendiri, sehingga mereka merasa lebih berdaya dan berkompeten dalam mencapai tujuan-tujuan mereka (Kang et al., 2017).

Psychological empowerment merupakan aspek penting dalam motivasi intrinsik, di mana individu merasa terdorong oleh kepuasan internal dari pekerjaan mereka sendiri daripada hadiah eksternal (Pradhan et al., 2017). Psikologis empowerment merupakan sebuah konstruksi motivasional yang muncul melalui empat pemahaman kognitif, yaitu arti (*meaning*), kompetensi (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*)

(Spreitzer, 1995). Ini mencerminkan perasaan individu tentang signifikansi pekerjaan mereka, keyakinan akan kemampuan mereka, kemampuan untuk mengontrol nasib mereka sendiri, dan pengaruh yang mereka miliki terhadap lingkungan mereka.

Psychological empowerment disimpulkan sebagai proses di mana individu merasa memiliki otonomi, yakin akan kemampuan mereka, merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, dan memiliki tujuan yang jelas dan bermakna dalam pekerjaan mereka. Variabel *Psychological empowerment* diukur dari empat indikator, yaitu *competence*, *meaningfull*, *self-determination*, dan *impact* (Spreitzer, 1995).

2.3. Motivasi Intrinsik

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi (Locke & Schattke, 2019). Motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Locke & Schattke, 2019). Motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya (Oudeyer et al., 2008).

Motivasi Intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu tanpa memerlukan rangsangan eksternal, karena individu merasa tertarik atau menikmati tugas tersebut (Hennessey et al., 2015). Motivasi Ekstrinsik adalah apa yang kita rasakan ketika menyelesaikan suatu tugas untuk mendapatkan hadiah dari luar (Sansone &

Tang, 2019). Singkatnya, motivasi intrinsik memungkinkan kita untuk tampil sebaik mungkin.

Menurut (Herzberg et al., 1959; Michael Galanakis & Giannis Peramatzis, 2022) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan) Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.
2. *Recognition* (pengakuan/penghargaan) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain; surat penghargaan; atau cara lain yang memungkinkan dilakukan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi.
3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri) Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan rutinitas pekerjaan

dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat diwaktu yang tepat.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.
5. *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

Motivasi intrinsik personil kepolisian merujuk pada dorongan internal yang mendorong anggota kepolisian untuk menjalankan tugas mereka tanpa tergantung pada imbalan eksternal, karena mereka merasa terlibat dan tertarik dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta memiliki kepuasan batin yang berasal dari pemenuhan tugas-tugas tersebut. Pengukuran variabel Motivasi Intrinsik pada penelitian ini adalah *achievements*, *recognition* dan *work it self*

(Herzberg et al., 1959).

2.4. Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap motivasi intrinsik.

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 hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin baik Pemberdayaan akan semakin baik motivasi intrinsik

2. Pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Personil.

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 tinggi *Psychological Empowerment* akan semakin tinggi kinerja personil

3. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap Kinerja Personil.

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.

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.

Penelitian tentang motivasi intrinsik telah banyak memberikan sumbangan terhadap pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian (Hennessey et al., 2015) menyatakan bahwa Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini berlawanan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Malek et al., 2020).

Laksmna & Riana (2020) menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan (Mario & Coccia, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja.

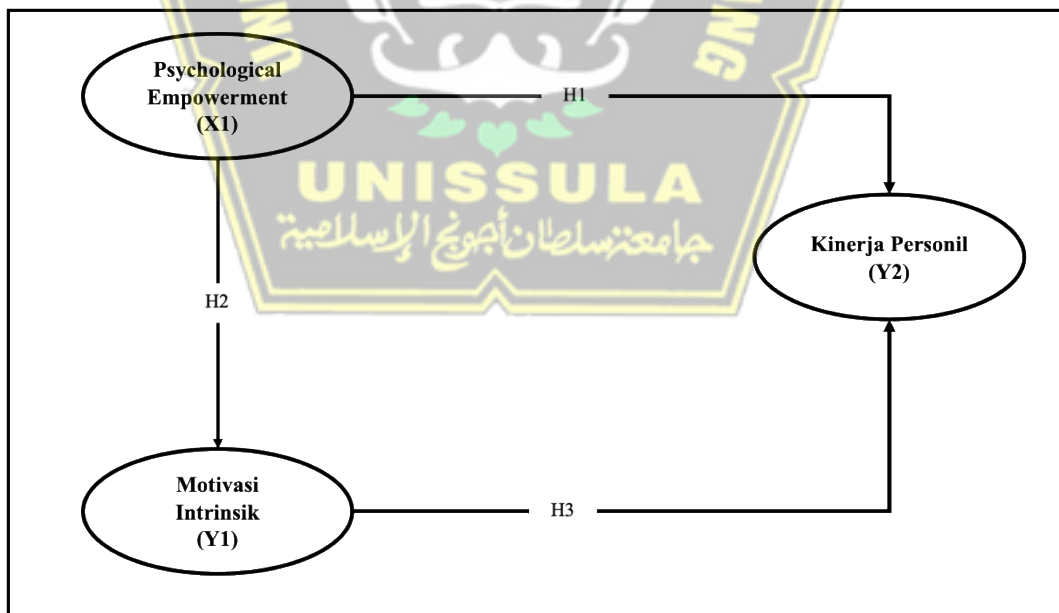
Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin tinggi motivasi intrinsik akan semakin tinggi kinerja personil

2.5. Model Empirik penelitian

Berdasarkan literatur research diatas maka dapat disusun model empiric penelitian sebagaimana gambar 2.1 berikut :

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, 2012). 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 *Psychological Empowerment*, *intrinsic motivation*, dan kinerja personil kepolisian.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Subdit I Industri Perdagangan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten sebanyak 131 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 yang digunakan adalah sensus, dimana seluruh populasi merupakan sample.

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 : *Pshychological Empowerment*, *intrinsic motivation*, dan kinerja personil kepolisian.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data kinerja, jumlah personil, dan lainnay terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian yaitu *Pshychological Empowerment*, *intrinsic motivation*, dan kinerja personil kepolisian.

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

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

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

2. Data Sekunder

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

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

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup *Pshychological Empowerment, intrinsic*

motivation, dan kinerja personil kepolisian. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1 berikut.

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	kinerja personil kepolisian hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.	1. Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; 2. Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; 3. Profesionalisme SDM; 4. Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani.	(UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).
2.	<i>Psychological empowerment</i> sebagai proses di mana individu merasa memiliki otonomi, yakin akan kemampuan mereka, merasa terlibat dalam pengambilan keputusan, dan memiliki tujuan yang jelas dan bermakna dalam pekerjaan mereka.	1. <i>Competence</i> , 2. <i>Meaningfull</i> , 3. <i>Self-determination</i> , 4. <i>Impact</i> .	(Spreitzer, 1995)
3.	Motivasi intrinsik personil kepolisian dorongan internal yang mendorong anggota kepolisian untuk menjalankan tugas mereka tanpa tergantung pada imbalan eksternal, karena mereka merasa terlibat dan tertarik dengan pekerjaan yang mereka lakukan serta memiliki kepuasan batin yang berasal dari pemenuhan tugas-tugas tersebut.	1. <i>achievements</i> , 2. <i>recognition</i> 3. <i>work it self</i> 4. <i>Responsibility</i> 5. <i>Advancement</i>	(Herzberg et al., 1959)

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

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

3.6.2 Analisis Uji *Partial Least Square*

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

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan

bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

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

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

3.6.3 Analisa model *Partial Least Square*

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

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

2. *Discriminant Validity*

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

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i}{n}$$

Keterangan :

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

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

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang dioeroleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 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 menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu

internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. *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 konstruksya harus signifikan.

b. Uji Multikolinieritas

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

6. *Analisa Inner Model*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. 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 terikatnya

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

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

3) Kriteria pengujian

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

Ho 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.

8. Evaluasi Model.

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden adalah gambaran atau profil mengenai karakteristik individu atau kelompok yang menjadi objek penelitian atau survei. Tujuan dari deskripsi responden adalah untuk memahami latar belakang dan karakteristik mereka sehingga analisis data menjadi lebih kontekstual dan bermakna.. Dalam hal ini responden adalah seluruh SDM Subdit I Industri Perdagangan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten sebanyak 131 personil.

Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 20 – 27 Oktober 2024. Hasil penyebaran kuesioner penelitian diperoleh sebanyak 131 kuesioner yang terisi lengkap dan dapat diolah. Deskripsi responden dalam hal ini dapat disajikan sesuai karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Responden penelitian ini dapat dideskripsikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin (gender) sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Pria	124	94.7
Wanita	7	5.3
Total	131	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden pria terdapat sebanyak 124 responden (94,7%) dan responden wanita sebanyak 7 responden (5,3%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah anggota polisi pria lebih banyak dibandingkan dengan wanita. Anggota polisi laki-laki sering kali dianggap memiliki representasi yang lebih kuat dari otoritas dan biasanya lebih banyak mendominasi posisi di bidang kriminal khusus, terutama dalam tugas-tugas operasional yang menuntut fisik, seperti penggerebekan, investigasi lapangan, atau operasi khusus. Satuan ini sering berurusan dengan situasi berisiko tinggi, sehingga laki-laki lebih banyak ditempatkan dalam tim operasional.

2. Usia

Responden penelitian ini dapat dideskripsikan berdasarkan karakteristik tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
21 - 30 tahun	37	28.2
31 - 40 tahun	51	38.9
41 - 50 tahun	27	20.6
51 - 60 tahun	16	12.2
Total	131	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Sajian data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 37 responden (28,2%), usia 31-40 tahun sebanyak 51 responden (38,9%), usia 41-50 tahun sebanyak 27 responden (20,6%), dan terdapat 16 responden (12,2%) usia 51-60 tahun. Dari data dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki rentang usia 31-40 tahun. Pada usia

tersebut, anggota polisi umumnya lebih berpengalaman dan memiliki keahlian investigasi yang matang. Mereka sering dipercaya memimpin tim penyidik, membimbing anggota baru, atau terlibat dalam penyusunan strategi penanganan kasus. Kemampuan analisis dan pemahaman kriminalitas mereka lebih dalam karena jam terbang yang panjang..

3. Pendidikan Terakhir

Responden penelitian ini dapat dideskripsikan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMK	60	45.8
Diploma	21	16.0
Sarjana	46	35.1
S2	4	3.1
Total	131	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 60 responden (45,8%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 21 responden (16,0%), responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 46 orang (35,1%), dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang (3,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Meskipun memiliki latar belakang pendidikan menengah, dalam bidang kriminal khusus, polisi dengan pendidikan menengah biasanya menduduki posisi pelaksana di lapangan. Mereka lebih

banyak berperan dalam tugas yang membutuhkan respons cepat, seperti operasi penangkapan atau pengawasan pergerakan tersangka.

4. Lama Bekerja

Responden penelitian ini dapat dideskripsikan berdasarkan karakteristik masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
0 - 10 tahun	64	48.9
11 - 20 tahun	36	27.5
21 - 30 tahun	19	14.5
> 30 tahun	12	9.2
Total	131	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 64 responden (48,9%). Responden dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 36 responden (27,5%), masa kerja 21 - 30 tahun sebanyak 19 responden (14,5%), dan responden dengan masa kerja > 30 tahun sebanyak 12 responden (9,2%). Adanya pengalaman kerja yang cukup panjang anggota polisi biasanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang hukum dan prosedur penegakan hukum. Mereka cenderung terampil dalam menerapkan hukum dengan tepat dan memastikan bahwa prosedur yang diikuti sesuai dengan standar etika dan kepatuhan.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif ditujukan untuk memperoleh gambaran penilaian responden terhadap variabel yang diteliti. Melalui analisis deskriptif akan diperoleh informasi mengenai kecenderungan responden dalam menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini.

Data dijelaskan dengan memberikan bobot penilaian untuk setiap pernyataan dalam kuesioner. Kriteria tanggapan responden mengikuti skala penilaian berikut: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Selanjutnya, 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. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Psychological empowerment	3.79	
	<i>Competence</i>	3.79	0.75
	<i>Meaningfull</i>	3.80	0.83
	<i>Self-determination Impact</i>	3.83	0.77
2	Motivasi Intrinsik	3.85	
	<i>Achievements</i>	3.82	0.90
	<i>Recognition</i>	3.87	0.81
	<i>Work it self</i>	3.88	0.75
	<i>Responsibility</i>	3.76	0.90
3	Kinerja Personil	3.77	
	Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	3.80	0.81
	Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	3.76	0.77
	Profesionalisme SDM	3.73	0.83

Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melavani	3.78	0.84
--	------	------

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel *Psychological empowerment* secara keseluruhan sebesar 3,79 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum responden memiliki tingkat *Psychological empowerment* yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel *Psychological empowerment* didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Self-determination* (3,83) dan terendah pada indikator *Impact* (3,75).

Pada variabel Motivasi Intrinsik secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,85 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki Motivasi Intrinsik yang tinggi. Hasil deskripsi data pada variabel Motivasi Intrinsik didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Advancement* (3,91) dan terendah pada indikator *Responsibility* (3,76).

Pada variabel Kinerja Personil secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,77 terletak pada rentang kategori baik (3,66 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum responden memiliki Kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja Personil didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (3,80) dan terendah pada indikator Profesionalisme SDM (3,73).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.1.0. Menurut Ghazali dan Latan (2015:7) model pengukuran PLS terdiri

dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

Pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model. 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*

Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif diindikasikan dinilai berdasarkan korelasi antara item score komponen score yang dihitung menggunakan PLS. Ukuran refleksif individual dinyatakan tinggi jika nilai loading factor lebih dari 0,7 dengan konstruksi yang diukur untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,6 - 0,7 untuk penelitian yang bersifat exploratory masih dapat diterima serta nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5..

Evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*) pada masing-masing variabel laten, dapat disajikan pada bagian nilai outer loading yang menggambarkan kekuatan indikator dalam menjelaskan variabel laten. Hasil uji validitas konvergen tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Evaluasi Validitas Konvergen *Psychological Empowerment* (X1)

Pengukuran variabel *Psychological Empowerment* pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel *Psychological Empowerment* menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk *Psychological Empowerment*.

Tabel 4.9
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel *Psychological Empowerment* (X1)

Kode	Indikator	Outer loadings
X11	<i>Competence</i>	0.716
X12	<i>Meaningfull</i>	0.875
X13	<i>Self-determination</i>	0.805
X14	<i>Impact</i>	0.907

Sajian data atas menunjukkan seluruh indikator variabel *Psychological Empowerment* (X1) memiliki nilai loading faktor angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *Psychological Empowerment* (X1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator *Competence*, *Meaningfull*, *Self-determination*, dan *Impact*.

Indikator *Psychological Empowerment* dengan nilai *loading* tertinggi adalah *impact*, yang mencerminkan sejauh mana personil kepolisian merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki dampak signifikan terhadap organisasi dan masyarakat. Di sisi lain, indikator Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai *loading* terendah adalah *competence*, yang menunjukkan kemampuan atau keahlian individu dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini

mengindikasikan bahwa meskipun personil kepolisian merasa pekerjaannya memberikan kontribusi yang besar, peningkatan kompetensi individu tetap menjadi area yang memerlukan perhatian khusus. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, diperlukan strategi yang mengintegrasikan pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan rasa percaya diri dalam kemampuan mereka. Dengan cara ini, keseimbangan antara rasa berdampak dan kompetensi dapat tercapai, sehingga mendukung profesionalisme dan efektivitas kerja personil kepolisian.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Motivasi Intrinsik (Y1)

Pengukuran variabel Motivasi Intrinsik pada penelitian ini merupakan refleksi dari lima indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel Motivasi Intrinsik menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk Motivasi Intrinsik.

Tabel 4.10

Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Motivasi Intrinsik (Y1)

Kode	Indikator	Outer loadings
Y11	<i>Achievements</i>	0.872
Y12	<i>Recognition</i>	0.830
Y13	<i>Work it self</i>	0.910
Y14	<i>Responsibility</i>	0.863
Y15	<i>Advancement</i>	0.893

Data yang disajikan menunjukkan seluruh indikator variabel Motivasi Intrinsik (Y1) memiliki nilai loading faktor berada di atas angka 0,700. Atas

dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (Y1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator *Achievements*, *Recognition*, *Work it self*, *Responsibility*, dan *Advancement*.

Indikator variabel Motivasi Intrinsik yang memiliki nilai loading tertinggi adalah *Work Itself*, yang mencerminkan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri, seperti kebermaknaan, tantangan, dan kepuasan yang diperoleh dari tugas, menjadi pendorong utama bagi individu untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, indikator dengan nilai loading terendah adalah *Recognition*, yang menunjukkan bahwa pengakuan atau penghargaan dari orang lain, meskipun penting, memiliki pengaruh yang lebih rendah dalam memotivasi individu dibandingkan dengan kepuasan intrinsik yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu lebih menekankan pada desain pekerjaan yang bermakna dan memberikan tantangan yang sesuai agar dapat memaksimalkan motivasi intrinsik karyawan. Sementara itu, pengakuan tetap perlu diperhatikan sebagai elemen pendukung, namun tidak menjadi fokus utama dalam strategi motivasi organisasi.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja Personil (Y2)

Variabel Motivasi Intrinsik pada penelitian ini diukur dari refleksi empat. Evaluasi model pengukuran (outer model) diidentifikasi dari nilai loading faktor dari setiap indikator variabel Kinerja Personil Berikut ditampilkan besaran nilai loading bagi variabel Kinerja Personil.

Tabel 4.11
 Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator *Variabel* Kinerja Personil (Y2)

Kode	Indikator	<i>Outer loadings</i>
Y21	Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	0.886
Y22	Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	0.864
Y23	Profesionalisme SDM	0.814
Y24	Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani	0.832

Tabel memperlihatkan besarnya loading faktor setiap indikator untuk variabel Motivasi Intrinsik (Y2) berada di atas angka 0,700 Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi Intrinsik (Y2) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Profesionalisme SDM, dan Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani.

Indikator kinerja personil Kepolisian yang memiliki nilai loading tertinggi adalah Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, mengindikasikan bahwa kontribusi personil terhadap terciptanya lingkungan yang aman dan tertib menjadi elemen utama dalam mengukur keberhasilan kinerja mereka. Di sisi lain, indikator dengan nilai loading terendah adalah Profesionalisme SDM, yang menunjukkan bahwa aspek pengembangan kemampuan individu dan profesionalitas personil belum sepenuhnya memberikan dampak optimal terhadap kinerja keseluruhan. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya mempertahankan pencapaian yang telah baik pada aspek keamanan dan ketertiban masyarakat, sekaligus memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan profesionalisme SDM melalui pelatihan, pengembangan

keterampilan, dan pembentukan budaya kerja yang lebih baik. Dengan mengintegrasikan kedua aspek ini secara seimbang, institusi dapat meningkatkan kualitas kinerja secara menyeluruh dan lebih efektif memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai sebagai ukuran bagi variabel yang digunakan pada penelitian ini.

4.3.2. *Discriminant Validity*

Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan tiga cara yaitu:

1) melihat kriteria Fornell Lacker Criterion yang diketahui dari ukuran *square root of average variance extracted* (AVE) atau akar AVE, 2) melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dan 3) memeriksa *cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Fornell Lacker Criterion**

Pengujian Fornell Lacker Criterion yaitu menguji validitas indikator dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.12
Nilai Fornell Lacker Criterion

	Kinerja Personil	Motivasi Intrinsik	Psychological empowerment
Kinerja Personil	0.849		
Motivasi Intrinsik	0.699	0.874	
Psychological empowerment	0.699	0.603	0.829

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang dan nilai akar AVE memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. 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 4.13
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	Kinerja Personil	Motivasi Intrinsik	Psychological empowerment
Kinerja Personil			
Motivasi Intrinsik	0.772		
Psychological empowerment	0.808	0.665	

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak ada yang melebihi angka 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (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

Analisis terhadap cross loading dilakukan untuk melihat besarnya korelasi indikator dengan konstruk laten. Tabel *cross-loading* berikut ini menampilkan hasil dari analisis korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau dengan indikator lainnya.

Tabel 4.13
Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Kinerja Personil	Motivasi Intrinsik	Psychological empowerment
X1_1	0.464	0.344	0.716
X1_2	0.592	0.611	0.875
X1_3	0.609	0.446	0.805
X1_4	0.636	0.560	0.907
Y1_1	0.664	0.872	0.561
Y1_2	0.645	0.830	0.566
Y1_3	0.575	0.910	0.488
Y1_4	0.621	0.863	0.523
Y1_5	0.524	0.893	0.480
Y2_1	0.886	0.583	0.655
Y2_2	0.864	0.544	0.556
Y2_3	0.814	0.570	0.618
Y2_4	0.832	0.670	0.539

Pengujian diskriminasi validitas dianggap valid apabila nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya, dan jika semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas discriminant yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data yang ditampilkan pada tabel cross-loading. Atas dasar tersebut, maka hasil analisis data dapat diterima bahwa data memiliki validitas discriminant yang baik.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Reliabel menunjukkan bahwa indikator penelitian yang digunakan sesuai dengan kondisi obyek penelitian sebenarnya. Pengukuran uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan tiga metode, yaitu :

- a. *Composite Reliability*. Indikator-indikator sebuah konstruk memberikan hasil yang baik yaitu apabila mampu memberikan nilai *composite reliability* bernilai lebih dari 0,70.
- b. *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria AVE yang berada di atas 0,5 menunjukkan indikator yang membentuk variabel penelitian dikatakan reliabel, sehingga dapat dipergunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian.
- c. *Cronbach alpha*. Kriteria skor *cronbach alpha* yang lebih dari 0,70 memiliki arti bahwa reliabilitas konstruk yang diteliti tergolong baik (Ghozali, 2014).

Nilai-nilai *composite reliability*, *cronbach's alpha*, dan *AVE* untuk masing-masing konstruk penelitian ini tersaji seluruhnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kinerja Personil	0.871	0.912	0.721
Motivasi Intrinsik	0.923	0.942	0.764
Psychological empowerment	0.847	0.897	0.687

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Hasil uji reliabilitas masing-masing struktur ditunjukkan pada tabel 4.14. Temuan menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk lebih dari 0,7, selanjutnya nilai reliabilitas komposit (*Comosite reliability*) masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi.

Sesuai hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas variabel penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel laten, seluruhnya dapat dinyatakan sebagai indikator pengukur yang valid dan reliabel.

4.3.4. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas perlu dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Multikolinieritas merupakan kondisi di mana terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat

menyebabkan ketidaktepatan estimasi parameter mengenai pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel hasil. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity. Statistics* (VIF) pada inner VIF. Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Personil	1.573
Psychological empowerment -> Kinerja Personil	1.573
Psychological empowerment -> Motivasi Intrinsik	1.000

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Berdasarkan hasil tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel berada di bawah nilai 5. Artinya, dalam model yang terbentuk tidak terdapat adanya masalah multikolinieritas. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

4.4. Pengujian *Goodness of Fit*

Uji Kriteria *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran. Pengujian GoF dilakukan untuk menguji kebaikan pada model struktural atau *inner model*. Penilaian *inner model* berarti mengevaluasi hubungan antara konstruk laten melalui pengamatan hasil estimasi koefisien parameter jalan dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji *goodness of fit* model struktural dievaluasi dengan mempertimbangkan R-square (R2) dan Q2 (model relevansi prediktif). Q2 menentukan seberapa baik model menghasilkan nilai observasi. Koefisien determinasi (R2) dari semua variabel endogen menentukan Q2. Besaran Q2

memiliki nilai dalam rentang dari 0 hingga 1 dan menunjukkan bahwa semakin dekat dengan nilai 1 bermakna semakin baik model yang dibentuk.

1. R-square (R^2)

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) untuk kedua variabel endogen.

Tabel 4.16
Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-square
Kinerja Personil	0.609
Motivasi Intrinsik	0.364

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Tabel 4.16 memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang muncul pada model variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,364. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Intrinsik dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Personil dan *Psychological empowerment* sebesar 36,4%, sedangkan sisanya 63,6% diperoleh dari pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien determinasi (*R-square*) pada model variabel *Kineja Personil* bernilai 0,609. Artinya *Kineja Personil* dapat dipengaruhi oleh *Psychological empowerment* dan Motivasi Intrinsik sebesar 60,9 % dan sisanya 39,1% diperoleh oleh pengaruh dari variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

2. Q-square (Q^2)

Nilai Q-Square (Q^2) merupakan salah satu uji dalam melihat kebaikan model struktural, yaitu menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35 menunjukkan lemah, moderate dan kuat (Ghozali & Latan, 2015). Nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini dapat diperoleh dari hasil perhitungan *blindfolding* PLS sebagai berikut:

Tabel 4.17
Nilai Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \text{SSE}/\text{SSO})$
Kinerja Personil	524.000	299.632	0.428
Motivasi Intrinsik	655.000	480.396	0.267

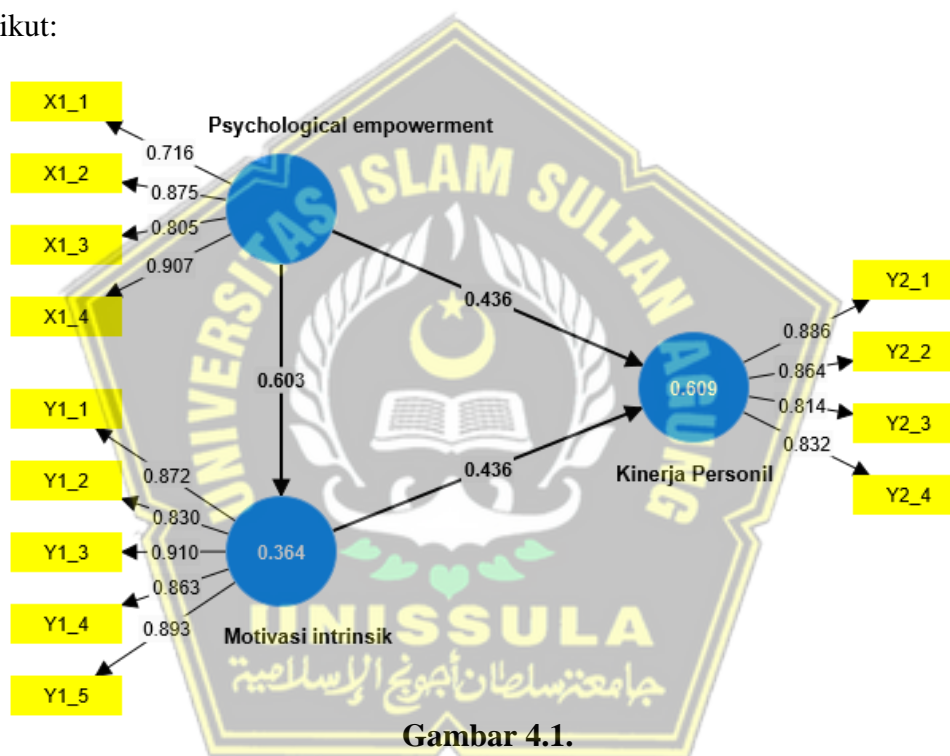
Perhitungan Q-square (Q^2) dihasilkan nilai 0,267 untuk variabel Kinerja Personil. Nilai tersebut lebih besar dari 0,35 berarti model memiliki *predictive relevance* yang kuat. Nilai Q-square Motivasi Intrinsik didapatkan 0,267. Nilai tersebut lebih besar dari 0,15, artinya model memiliki *predictive relevance* yang cukup kuat (moderat). Nilai semuanya berada Q^2 di atas 0, menunjukkan bahwa model struktur mempunyai kesesuaian yang baik atau fit dengan data. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi.

4.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis yang terakhir dalam PLS yaitu analisis model struktural atau inner model. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis

melalui uji statistik t (*T Statistics*). Hasil uji dapat dilihat dari output model struktural pada signifikansi *loading factor* yang menjelaskan pengaruh konstruk Kinerja Personil kepolisian terhadap Motivasi Intrinsik melalui mediasi Psychological empowerment sebagai variabel intervening.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan berbantuan perangkat lunak *SmartPLS v4.1.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1.

Inner Model SEM-PLS

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.0* (2024)

4.5.1. Analisis Pengaruh Langsung

Bagian ini menyajikan hasil dari pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dalam bab sebelumnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima

atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan t-tabel, dengan asumsi bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Tabel berikut menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis *Partial Least Square*.

Tabel 4.18
Path Coefficients Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Personil	0.436	0.433	0.079	5.494	0.000
Psychological empowerment -> Kinerja Personil	0.436	0.439	0.082	5.304	0.000
Psychological empowerment -> Motivasi Intrinsik	0.603	0.605	0.054	11.213	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1 : *Semakin baik Pshycological Empowerment akan semakin baik Motivasi Intrinsik*

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh *Pshycological Empowerment* terhadap Motivasi Intrinsik yakni 0,603. Hasil itu memberi bukti bahwa *Pshycological Empowerment* memberi pengaruh positif kepada Motivasi Intrinsik. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (11.213) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *Pshycological Empowerment* secara positif dan

signifikan mempengaruhi Motivasi Intrinsik. Hasil ini berarti semakin baik *Psychological Empowerment*, maka Motivasi Intrinsik akan cenderung menjadi lebih meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “*Semakin baik Psychological Empowerment akan semakin baik Motivasi Intrinsik*” dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2 : Semakin tinggi Psychological Empowerment akan semakin tinggi Kinerja Personil

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Kinerja Personil kepolisian terhadap *Psychological empowerment* yakni 0,436. Hasil itu memberi bukti bahwa Kinerja Personil kepolisian memberi pengaruh positif kepada *Psychological empowerment*. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (5,304) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Kinerja Personil kepolisian secara positif dan signifikan mempengaruhi *Psychological empowerment*. Hasil ini berarti semakin baik Kinerja Personil kepolisian, maka *Psychological empowerment* akan cenderung semakin tinggi. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “*Semakin tinggi Psychological Empowerment akan semakin tinggi Kinerja Personil*” dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3 : Semakin tinggi Motivasi Intrinsik akan semakin tinggi Kinerja Personil

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Personil yakni 0,436. Hasil itu memberi bukti bahwa Motivasi Intrinsik memberi pengaruh positif kepada Kinerja Personil. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (5,494) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *Psychological empowerment* secara positif dan signifikan mempengaruhi Motivasi Intrinsik. Hasil ini berarti apabila Motivasi Intrinsik semakin baik, maka Kinerja Personil akan cenderung menjadi semakin meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ‘*Semakin tinggi Motivasi Intrinsik akan semakin tinggi Kinerja Personil*’ dapat **diterima**.

Ringkasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan secara menyeluruh pada tabel 4.15.

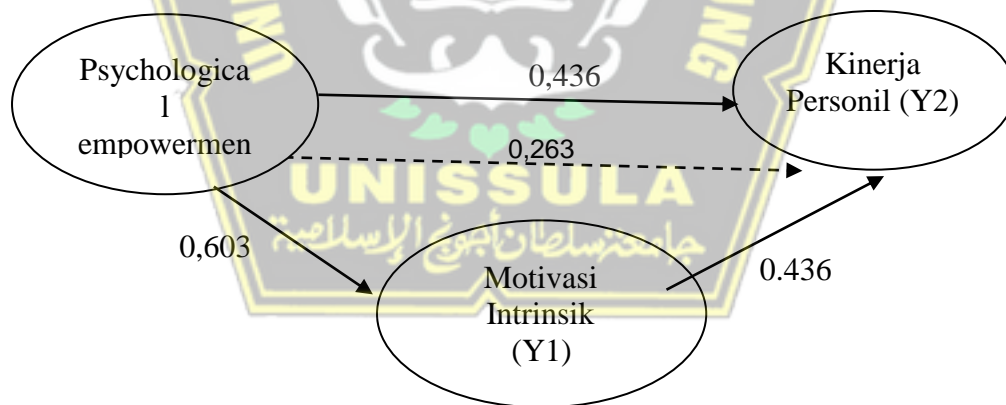
Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Nilai t	Nilai p	Kesimpulan
H1	Semakin baik Pshycological Empowerment akan semakin baik Motivasi Intrinsik	11,213	0.000	Diterima
H2	Semakin tinggi Pshycological Empowerment akan semakin tinggi Kinerja Personil	5,304	0.000	Diterima
H3	Semakin tinggi Motivasi Intrinsik akan semakin tinggi Kinerja Personil	5,494	0.000	Diterima

Keterangan: Hipotesis diterima jika $t > 1,96$ dan $p \text{ value} < 0,05$
Sumber : Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

4.5.2. Analisis Pengaruh Mediasi Psychological empowerment pada Hubungan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Personil kepolisian

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel eksogen (Kinerja Personil kepolisian) terhadap variabel endogen (Motivasi Intrinsik) melalui variabel intervening, yaitu variabel Psychological empowerment. Pengaruh tidak langsung Kinerja Personil kepolisian terhadap Motivasi Intrinsik melalui mediasi Psychological empowerment digambarkan pada diagram jalur berikut:



Gambar 4.2.

Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi Psychological empowerment pada Hubungan antara Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Personil kepolisian

Keterangan :

—————> : Pengaruh langsung

- - - - - : Pengaruh tidak langsung

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dari hasil perhitungan dengan smartPLS dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Psychological empowerment -> Motivasi intrinsik -> Kinerja Personil	0.263	0.262	0.054	4.890	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

Pengaruh mediasi *Psychological empowerment* dalam kaitan variabel Kinerja Personil kepolisian terhadap Motivasi Intrinsik diketahui sebesar 0,263. Hasil uji *indirect effect* menghasilkan besaran t-hitung 4,890 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,000 < 0,05$. Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa motivasi intrinsik memediasi pengaruh *psychological empowerment* terhadap Kinerja Personil kepolisian. Artinya, semakin tinggi *psychological empowerment* dimiliki anggota, maka akan meningkatkan motivasi intrinsiknya, selanjutnya tinggi motivasi tersebut dapat mendorong anggota untuk bekerja lebih baik.

4.6.Pembahasan

4.6.1. Semakin baik *Pshycological Empowerment* akan semakin baik Motivasi Intrinsik

Uji hipotesis pertama membuktikan bahwa *Pshycological Empowerment* memberi pengaruh positif kepada Motivasi Intrinsik.

Dalam penelitian ini, variabel *Psychological Empowerment* dibangun dengan indikator *Competence, Meaningfull, Self-determination*, dan *Impact* terbukti dapat mendorong variabel Motivasi Intrinsik (Y1) yang dibangun oleh indikator *Achievements, Recognition, Work it self, Responsibility*, dan *Advancement*.

Indikator *Psychological Empowerment* yang memiliki nilai *loading* tertinggi adalah *impact*, sementara pada variabel Motivasi Intrinsik, indikator dengan nilai *loading* tertinggi adalah *work itself*. Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika dampak pekerjaan terhadap aspek psikologis seseorang semakin positif, maka motivasi intrinsik sumber daya manusia (SDM) juga akan meningkat, terutama yang berasal dari penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Artinya, pekerjaan yang memberikan dampak nyata, baik secara pribadi maupun profesional, mampu menciptakan rasa kepuasan dan makna yang mendalam. Kondisi ini mendorong individu untuk termotivasi secara internal tanpa bergantung pada insentif eksternal. Dalam konteks pengelolaan SDM, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dampak positif ini, misalnya melalui pemberian tanggung jawab yang berarti, kepercayaan pada kemampuan karyawan, dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Dengan demikian, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat hubungan emosional mereka terhadap pekerjaan.

Indikator Psychological Empowerment dengan nilai loading terendah adalah *competence*, sedangkan indikator pada variabel Motivasi Intrinsik dengan nilai loading terendah adalah *recognition*. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi individu dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan pengakuan atas kontribusi mereka. Artinya, ketika seseorang merasa memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugasnya, mereka cenderung mendapatkan pengakuan lebih dari lingkungan kerja, baik dari atasan, rekan kerja, maupun organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat menciptakan siklus positif, di mana pengakuan yang diterima memperkuat motivasi intrinsik individu untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendukung pengembangan kompetensi melalui pelatihan, mentoring, dan evaluasi berkelanjutan agar dapat memaksimalkan potensi karyawan serta menciptakan budaya kerja yang saling menghargai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik personil terberdayakan secara psikologis akan semakin baik motivasi intrinsiknya. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yaitu (Anuraga et al., 2017; Supriyono, 2020, 2020) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan motivasi kerja.

4.6.2. Semakin tinggi *Psychological Empowerment* akan semakin tinggi Kinerja Personil

Uji hipotesis kedua membuktikan bahwa Kinerja Personil kepolisian memberi pengaruh positif kepada *Psychological empowerment*. Dalam penelitian ini variabel *Psychological Empowerment* yang dibangun dengan indikator *Competence, Meaningfull, Self-determination*, dan *Impact* terbukti mampu meningkatkan variabel kinerja personil penelitian yang direfleksikan dengan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Profesionalisme SDM, dan Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani.

Indikator *Psychological Empowerment* dengan nilai *loading* tertinggi adalah *impact*, yang mencerminkan sejauh mana personil merasa pekerjaannya memberikan kontribusi nyata dan bermakna dalam lingkungan kerjanya. Sementara itu, indikator kinerja personil Kepolisian dengan nilai *loading* tertinggi adalah Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, yang menunjukkan kemampuan personil dalam menjaga stabilitas dan ketentraman di masyarakat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin besar dampak pekerjaan terhadap psikologis personil, seperti perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki arti penting, maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam menjalankan tugas utama menciptakan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Artinya, pemberdayaan psikologis yang efektif, khususnya dalam menciptakan dampak positif dari pekerjaan, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi, dedikasi, dan efektivitas kerja personil Kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu fokus pada strategi yang

meningkatkan rasa kebermaknaan pekerjaan, seperti memberikan apresiasi, umpan balik konstruktif, dan peluang untuk berkontribusi lebih besar, guna mendukung optimalisasi kinerja personil dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.

Indikator Psychological Empowerment dengan nilai loading terendah adalah kompetensi, sedangkan indikator kinerja personil Kepolisian dengan nilai loading terendah adalah profesionalisme SDM. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan erat antara kompetensi personil dengan tingkat profesionalisme SDM. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh personil, seperti kemampuan teknis, penguasaan pengetahuan, dan keterampilan khusus yang relevan dengan tugas-tugas kepolisian, maka semakin baik pula tingkat profesionalisme SDM yang tercermin dalam kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Artinya, penguatan kompetensi personil tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga mampu mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional di lingkungan kepolisian. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan melalui program pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja yang terstruktur untuk memastikan peningkatan kompetensi secara holistik, sehingga profesionalisme SDM dapat terus ditingkatkan demi mendukung pelayanan masyarakat yang optimal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberdayaan psikologis personil maka akan semakin baik kinerja personil. Hasil ini

mengkonfirmasi penelitian terdahulu yaitu (Anuraga et al., 2017; Endah, 2020; Minh Hieu, 2022; Siringoringo et al., 2023) yang mengungkapkan bahwa memberdayakan karyawan dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

4.6.3. Semakin tinggi Motivasi Intrinsik akan semakin tinggi Kinerja Personil

Uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik memberi pengaruh positif kepada Kinerja Personil. Variabel Motivasi Intrinsik yang dibangun oleh oleh indikator *Achievements*, *Recognition*, *Work it self*, *Responsibility*, dan *Advancement* terbukti mampu mendorong kinerja personil yang diindikasikan dengan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Profesionalisme SDM, dan Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani.

Indikator pada variabel Motivasi Intrinsik yang memiliki nilai loading tertinggi adalah *Work itself*, yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan itu sendiri dapat menjadi sumber motivasi bagi personel. Sementara itu, pada variabel Kinerja Personil Kepolisian, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah *Keamanan dan Ketertiban Masyarakat*, yang mencerminkan keberhasilan personel dalam menjaga stabilitas sosial. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika personel merasa termotivasi secara intrinsik oleh pekerjaannya, seperti merasa pekerjaan mereka bermakna dan sesuai dengan aspirasi profesional mereka, maka kemampuan mereka

dalam menciptakan dan menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat juga meningkat secara signifikan. Dengan kata lain, pekerjaan yang dirasakan memuaskan dari dalam diri personel tidak hanya meningkatkan kepuasan individu tetapi juga berdampak langsung pada kualitas layanan keamanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini menekankan pentingnya organisasi kepolisian untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik, termasuk melalui pemberian tanggung jawab yang sesuai, pengakuan terhadap kontribusi individu, dan pengembangan karir yang terarah.

Indikator pada variabel Motivasi Intrinsik yang memiliki nilai loading terendah adalah *Recognition* (pengakuan), sementara indikator pada variabel Kinerja Personil Kepolisian dengan nilai loading terendah adalah Profesionalisme SDM. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengakuan terhadap kontribusi dan pencapaian personil memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme mereka. Artinya, pengakuan yang diberikan kepada personil, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun apresiasi verbal, mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih profesional, termasuk meningkatkan kompetensi, integritas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, pengakuan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan, tetapi juga menjadi katalisator dalam mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Upaya untuk meningkatkan pengakuan ini dapat dilakukan melalui kebijakan penghargaan yang adil, transparan, dan

konsisten, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi.

Hasil ini menunjukkan bahawa semakin personil termotivasi secara intrinsic maka akan semakin baik kinerjanya. 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.

4.6.4. Pengaruh tidak langsung

Motivasi intrinsik memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara psychological empowerment dan kinerja personil kepolisian. Penemuan ini menunjukkan bahwa ketika anggota memiliki tingkat psychological empowerment yang tinggi, mereka merasa diberdayakan dan memiliki kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal untuk mencapai hasil yang baik, menjadi pendorong penting bagi anggota untuk berprestasi. Dengan motivasi yang tinggi, anggota cenderung lebih berkomitmen, lebih proaktif, dan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Oleh karena itu, peningkatan psychological empowerment dapat memperkuat motivasi intrinsik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja personil kepolisian.



BAB V

PENUTUP

4.1. Simpulan

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian antara *empowerment* dan kinerja SDM maka rumusan masalah studi ini adalah “Bagaimana meningkatkan kinerja personal melalui peran *psychological empowerment*, motivasi internal dan motivasi eksternal pada Subdit I Industri Perdagangan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten”. Kemudian jawaban dari pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *Psychological Empowerment* yang tinggi akan meningkatkan motivasi intrinsik secara signifikan.
2. *Psychological empowerment* yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja personal.
3. Personil yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.
4. Uji *indirect effect* mengungkapkan bahwa Motivasi Intrinsik memainkan peran penting dalam menjembatani pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap Kinerja Personal. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *psychological empowerment* yang dimiliki oleh anggota, semakin besar pula peningkatan motivasi intrinsiknya, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

4.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat Psychological Empowerment dapat memperkuat motivasi intrinsik individu, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hal ini memperkaya pemahaman tentang hubungan antara pemberdayaan psikologis dan motivasi intrinsik, serta memberikan wawasan baru dalam pengembangan teori terkait motivasi di lingkungan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pemberdayaan psikologis dalam merangsang motivasi internal, yang dapat meningkatkan kinerja individu dalam berbagai konteks organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Empowerment* yang diterima oleh personel Kepolisian, terutama melalui dampak positif pekerjaan (*impact*), dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, yang berasal dari penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri. Dampak positif tersebut tidak hanya meningkatkan kepuasan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja personel dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Selain itu, peningkatan kompetensi individu, yang tercermin dari indikator *competence*, berperan penting dalam memperkuat pengakuan terhadap kontribusi personel, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme.

Selain itu, temuan juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (*work itself*) dapat meningkatkan kinerja personel Kepolisian dalam menjaga stabilitas sosial. Di sisi lain, kurangnya

pengakuan (*recognition*) terhadap kontribusi personel dapat mempengaruhi tingkat profesionalisme SDM. Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk terus mendukung pengembangan kompetensi personel melalui pelatihan, serta memberikan penghargaan yang layak untuk meningkatkan motivasi dan profesionalisme, guna mendukung kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya.

4.3. Implikasi Manajerial

Untuk meningkatkan kinerja personal kepolisian, maka Langkah-langkah yang bisa dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan *psychological empowerment* institusi harus fokus pada dua aspek utama: meningkatkan kompetensi personil dan mempertahankan dampak positif pekerjaan yang mereka terima. Untuk meningkatkan kompetensi, institusi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, termasuk peningkatan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kemampuan kepemimpinan. Selain itu, memberikan kesempatan kepada personil untuk mengambil peran yang lebih besar dan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka dapat memperkuat kompetensi tersebut. Sementara itu, untuk mempertahankan dampak positif pekerjaan, institusi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perasaan bermaknaan dan kontribusi nyata dari pekerjaan personil, serta memberikan apresiasi terhadap pencapaian mereka.
2. Terkait dengan motivasi intrinsik hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi intrinsik personil, institusi perlu fokus pada dua

faktor penting, yaitu meningkatkan pengakuan (recognition) dan mempertahankan kepuasan dari pekerjaan itu sendiri (work itself). Pengakuan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun informal, akan meningkatkan rasa dihargai oleh personil, yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. Selain itu, institusi perlu memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada personil tetap bermakna dan sesuai dengan aspirasi profesional mereka, dengan memberikan tantangan yang menstimulasi dan mendukung perkembangan karier mereka.

4.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini terletak pada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian.

1. Sampel penelitian yang digunakan terbatas pada personil Polri/PNS di Satuan Brimob Polda Banten, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di unit atau daerah lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional, yang hanya menggambarkan hubungan antara variabel-variabel pada satu titik waktu. Hal ini membatasi kemampuan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti.
3. Meskipun indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah dirancang secara cermat, terdapat kemungkinan bahwa beberapa faktor eksternal

yang tidak teridentifikasi dalam model penelitian ini dapat memengaruhi kinerja personil kepolisian.

4.5. Agenda Penelitian Mendatang

1. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih beragam dari berbagai unit atau wilayah untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil kepolisian.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan desain longitudinal yang dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang bagaimana perubahan dalam faktor-faktor seperti motivasi intrinsik dan kompetensi dapat memengaruhi kinerja personil kepolisian dari waktu ke waktu.
3. Oleh karena itu, penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain, seperti faktor sosial dan budaya yang mungkin juga berperan dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme personil.

Daftar Pustaka

- 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/ije_bm.5.2
- 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).
- 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.
- Azziz, A. L. (2017). THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION AND EKSTRINSIC MOTIVATION TOWARD INTEREST TO LEARN OF BUSINESS ECONOMIC STUDENTS CLASS X IN SMKN4 MAKASSAR. *Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Makasar*.
- 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>
- 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.
- Coutinho, V., Domingues, A. R., Caeiro, S., Painho, M., Antunes, P., Santos, R., Videira, N., Walker, R. M., Huisingsh, D., & Ramos, T. B. (2018). Employee-Driven Sustainability Performance Assessment in Public Organisations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(1), 29–46. <https://doi.org/10.1002/csr.1438>
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Issue 2).
- Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat: Menggali Potensi. *Jurnal MODERAT*, 6, 135–143.
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 9, pp. 339–363). Annual Reviews Inc. <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>
- Gabcanova, I. (2012). Human Resources Key Performance Indicators. *Journal of Competitiveness*, 4(1), 117–128. <https://doi.org/10.7441/joc.2012.01.09>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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>
- Hayati, N. R., & Nurani, N. (2021). Strategic Human Resources Management And Organizational Performance: A Literature Review. In *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* (Vol. 12, Issue 9).
- 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>
- Herzberg, F. M., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. In AFL (Ed.), *The motivation to work*.
- 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>
- Kang, Y. J., Lee, J. Y., & Kim, H. W. (2017). A psychological empowerment approach to online knowledge sharing. *Computers in Human Behavior*, 74, 175–187. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.04.039>
- Laksmiana, G. B., & Riana, G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates The Influence Of Transformational Leadership On The Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5, 90–96. www.ajhssr.com
- Larasati Ahluwalia. (2020). EMPOWERMENT LEADERSHIP 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>
- Malek, S. L., Sarin, S., & Haon, C. (2020). Extrinsic Rewards, Intrinsic Motivation, and New Product Development Performance. *Journal of Product Innovation Management*, 37(6), 528–551. <https://doi.org/10.1111/jpim.12554>
- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-Based HRM*, 9(3), 223–240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Mario, C., & Coccia, M. (2019). Intrinsic and Extrinsic Incentives To Support Motivation and Performance of Public Organizations. *Journal of Economics Bibliography*, 6(1), 20–29. <http://dx.doi.org/10.1453/jeb.v6i1.1795> <https://ssrn.com/abstract=3367914> <http://dx.doi.org/10.1453/jeb.v6i1.1795>
- Michael Galanakis, & Giannis Peramatzis. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>

- 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).
- 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>
- Nykodym, N., Simonetti, J. L., Nielsen, W. R., & Welling, B. (2011). *Empowerment in Organizations*.
- Nyoman Rasmen, 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), 293–302. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0293>
- Omondi-ochieng, P., & Omondi-ochieng, P. (2018). *performance Gold Cup : human resources as sources of competitive advantage and superior performance*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2017-0052>
- Oudeyer, P., Kaplan, F., & Libration, C. De. (2008). *OudeyerKaplan_2008_How can we define intrinsic motivation.pdf*.
- Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82–95. <https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2016-0026>
- 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., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Sansone, C., & Tang, Y. (2019). Intrinsic and Extrinsic Motivation and Self-Determination Theory. In *INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION* (Vol. 1, pp. 1–9).
- 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>
- Smith, D. B., & Shields, J. (2013). Factors Related to Social Service Workers' Job Satisfaction: Revisiting Herzberg's Motivation to Work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189–198. <https://doi.org/10.1080/03643107.2012.673217>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- 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.
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Vasconcellos, S. L. de, José Carlos da Silva Freitas, & Fabio Miguel Junges. (2021). Digital capabilities: Bridging the gap between creativity and performance. In *In The Palgrave Handbook of Corporate Sustainability in the Digital Era* (pp. 411–427). Palgrave Macmillan, Cham.
- 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>
- Yulianti, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan Dalam Peningkatan Kinerja SDM. *Jurnal Unissula*, 2(1), 282.
- Zhang, J., Bal, P. M., Akhtar, M. N., Long, L., Zhang, Y., & Ma, Z. (2019). High-performance work system and employee performance: the mediating roles of social exchange and thriving and the moderating effect of employee proactive personality. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(3), 369–395. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12199>