

PENINGKATAN KINERJA BERBASIS PEMBERDAYAAN DI MEDIASI MOTIVASI EKTRINSIK

Proposal Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun oleh :

**EVA RUSIA
NIM : 20402400167**

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENINGKATAN KINERJA BERBASIS PEMBERDAYAAN DI
MEDIASI MOTIVASI EKTRINSIK**

Disusun oleh :

**EVA RUSIA
NIM : 20402400167**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian tesis Program Magister
Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Semarang, Maret 2025

Pembimbing


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

LEMBAR PENGUJIAN
PENINGKATAN KINERJA BERBASIS PEMBERDAYAAN DI
MEDIASI MOTIVASI EKTRINSIK

Disusun oleh :

EVA RUSIA
NIM : 20402400167

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 17 Mei 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

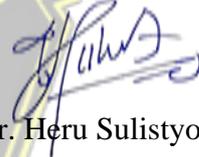
Pembimbing


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

Penguji I

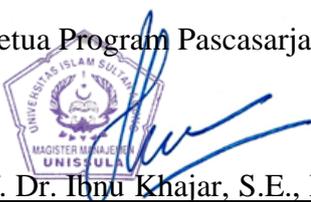

Prof. Dr. Mulyana, S.E., M.Si

Penguji II


Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen Tanggal 17 Mei 2025

Ketua Program Pascasarjana


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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eva Rusia
NIM : 20402400167
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Peningkatan Kinerja Berbasis Pemberdayaan Di Mediasi Motivasi Ektrinsik“, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2025

Pembimbing

Saya yang menyatakan,



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



Eva Rusia
NIM 20402400167

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eva Rusia
NIM : 20402400167
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: “Peningkatan Kinerja Berbasis Pemberdayaan Di Mediasi Motivasi Ektrinsik” 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 adapelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Mei 2025

Yang menyatakan



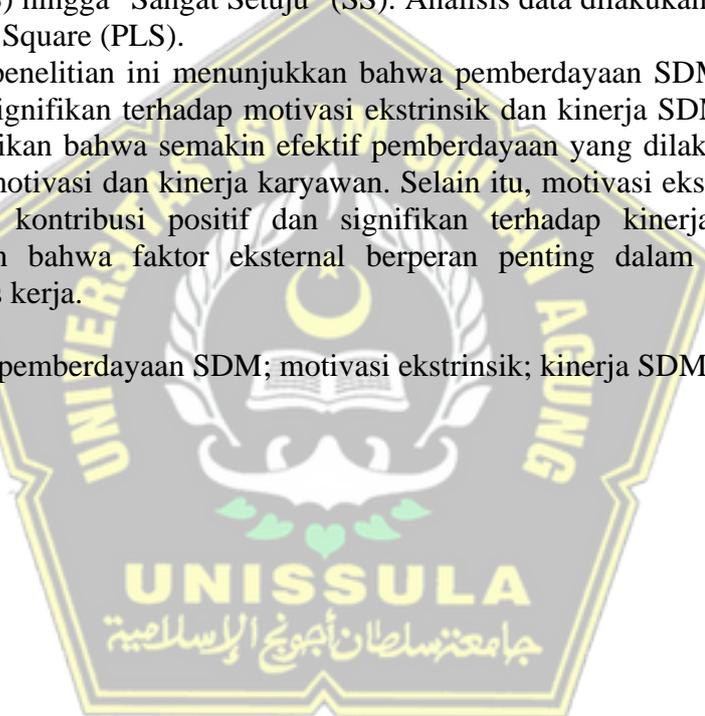
Eva Rusia
NIM 20402400167

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemberdayaan SDM terhadap kinerja SDM dengan motivasi ekstrinsik sebagai pemediasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM di Biro SDM Polda Kepulauan Riau yang berjumlah 73 personil, dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus, sehingga sampel penelitian terdiri dari seluruh personil tersebut. Data dikumpulkan melalui angket tertutup dengan interval pernyataan 1-5, yang menunjukkan tingkat persetujuan dari "Sangat Tidak Setuju" (STS) hingga "Sangat Setuju" (SS). Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik dan kinerja SDM. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pemberdayaan yang dilakukan, semakin tinggi pula motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi ekstrinsik terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, yang menunjukkan bahwa faktor eksternal berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: pemberdayaan SDM; motivasi ekstrinsik; kinerja SDM

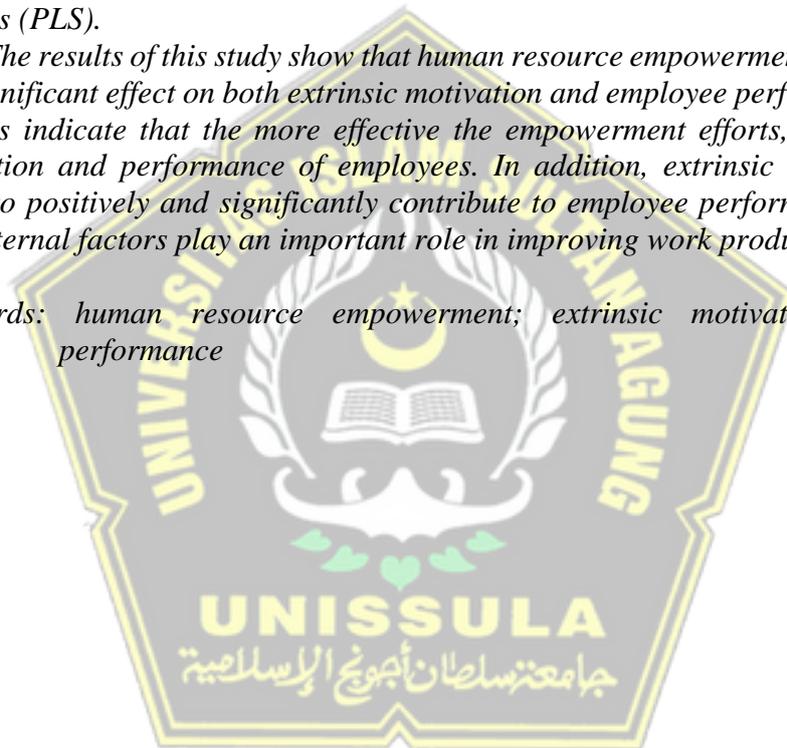


ABSTRACT

This study aims to analyze the role of human resource empowerment on employee performance with extrinsic motivation as a mediator. The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study consists of all human resources in the HR Bureau of the Kepulauan Riau Police, totaling 73 personnel, and the sampling technique used is census sampling, so the sample consists of all personnel. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a statement interval of 1-5, ranging from "Strongly Disagree" (STS) to "Strongly Agree" (SS). Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS).

The results of this study show that human resource empowerment has a positive and significant effect on both extrinsic motivation and employee performance. These findings indicate that the more effective the empowerment efforts, the higher the motivation and performance of employees. In addition, extrinsic motivation was found to positively and significantly contribute to employee performance, showing that external factors play an important role in improving work productivity.

Keywords: human resource empowerment; extrinsic motivation; employee performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat dan keluarganya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Peningkatan Kinerja Berbasis Pemberdayaan Di Mediasi Motivasi Ektrinsik”.

Penyusunan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan derajat magister pada Program Pascasarjana (S-2) Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.

Terselesaikannya Tesis 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 Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga selaku Dosen Penguji yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji yang telah dengan sabar memberikan ilmu yang bermanfaat dan sebagai inspirasi dalam pembelajaran.
3. Kedua orang tua, Suami, anak-anak serta Saudara tersayang yang selalu memberikan do'a dan dukungannya sehingga dapat memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian tesis.
4. Para Dosen pada Program Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu kepada penulis.
5. Segenap pengurus dan staf karyawan Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang secara langsung maupun tidak langsung telah banyak membantu selama mengikuti pendidikan.
6. Kepala Biro Sumber Daya Manusia Polda Kepri dan semua Staf Biro SDM Polda Kepri yang tidak dapat disebutkan yang telah membantu dan memberikan petunjuk serta saran dalam penyusunan tesis ini.
7. Rekan-rekan Kelas 80 E MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.
8. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan tesis ini.

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

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, Mei 2025

Penulis



Eva Rusia

NIM 20402400167



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGUJIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Kinerja SDM	8
2.2. Pemberdayaan	10
2.3. Motivasi Ekstrinsik	11
2.4. Pengaruh antar variabel	14
2.6. Model Empirik Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis Penelitian	17
3.2 Populasi dan Sampel	17
3.3 Jenis dan Sumber Data	18
3.4 Metode Pengumpulan Data	18
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	19
3.6 Metode Analisis Data	20
BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	31
4.1. Deskripsi Responden	31

4.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian	34
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	37
4.4.	Pengujian Goodness of Fit.....	46
4.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	48
4.6.	Pembahasan	53
BAB V PENUTUP.....		59
5.1.	Kesimpulan Hasil Penelitian	59
5.2.	Implikasi Teoritis	60
5.3.	Implikasi Praktis.....	62
5.4.	Limitasi Hasil Penelitian	63
5.5.	Agenda Penelitian Mendatang.....	64
Daftar Pustaka		65
Lampiran 1 Kuestioner.....		72
Lampiran 2. Deskripsi Responden		76
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....		77
Lampiran 4. Full Model PLS		78
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)		79
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)		81
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)		82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun tetap diakui pentingnya sumber daya lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan lainnya Sumber daya manusia (Hidayani, 2016). Salah satu instansi yang memiliki cakupan sumber daya yang cukup luas adalah institusi Polri. Institusi Polri, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia, memiliki peran yang luas dalam memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, dan harta benda dari berbagai ancaman seperti kriminalitas dan bencana alam (Gaussyah, 2012). POLRI, sesuai dengan Undang-undang No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-undang No.25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan, memiliki tanggung jawab penting dalam mengelola sumber daya manusia, terutama pegawai POLRI, agar semua peraturan yang berlaku dapat berjalan dengan lancar. Kompleksitas kinerja birokrasi di Indonesia saat ini menjadi tantangan, dan keterbatasan sumber daya menyebabkan lambatnya respon pemerintah terhadap keinginan masyarakat (Muradi, 2018).

Aparat kepolisian, dihadapkan pada tuntutan untuk menerapkan *good governance*, di mana transparansi dan akuntabilitas dalam kinerja birokrasi menjadi fokus utama. Kerangka Revitalisasi yang diterapkan

melibatkan penguatan institusi, terobosan kreatif, dan peningkatan integritas (Mabes Polri, 2010).

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.

Sejak diperkenalkannya reformasi birokrasi di departemen/lembaga, pemerintah terus melakukan reformasi untuk mendukung program manajemen aparatur negara berbasis kinerja (Fitriawan & Fitriati, 2020). Adanya kebutuhan akan penataan manajemen keanggotaan berbasis kinerja diakui sebagai respons terhadap tuntutan era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan. Oleh karena itu, karakteristik yang diharapkan dari aparatur pemerintah melibatkan keterampilan dan keahlian tinggi, wawasan dan pengetahuan luas, bakat dan potensi, kepribadian dan motif kerja, serta moral dan etos kerja yang tinggi (Muradi, 2018).

Namun, fakta yang muncul menunjukkan bahwa kinerja pemerintah, khususnya di kepolisian, sering kali dianggap belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output) oleh sebagian masyarakat. Oleh karena itu, banyak kalangan pemerhati birokrasi mendorong pemerintah

untuk memberikan penekanan pada pengelolaan SDM aparatur pemerintah dengan manajemen keanggotaan berbasis kinerja.

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

Pemberdayaan karyawan telah menjadi salah satu strategi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Pemberdayaan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga pada pemberian tanggung jawab, otonomi, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Empowerment atau pemberdayaan merujuk pada pendelegasian wewenang pengambilan keputusan dalam suatu domain operasional tertentu tanpa perlu persetujuan dari pihak lain (Larasati Ahluwalia, 2020). *Empowerment* merupakan bentuk keterlibatan karyawan yang memiliki arti

penting (Deni et al., 2019; Michigan, 1995). Proses memberdayakan individu melibatkan peralihan mereka dari posisi yang biasanya hanya mengikuti instruksi menjadi posisi yang memberikan peluang untuk lebih bertanggung jawab (M. A. Islam et al., 2018).

Penelitian terkait pemberdayaan terhadap kinerja masih membuka celah penelitian dengan meninggalkan beberapa kontroversi hasil. Diantaranya adalah penemuan penelitian oleh Baird menyoroti pentingnya meningkatkan pemberdayaan karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja (Baird et al., 2020). Namun, hasil tersebut berbeda dengan temuan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratri Nugrahaningsih, 2021). Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berusaha untuk menjembatani gap tersebut melalui motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja. Sebagaimana terdahulu bahwa tingkat motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja SDM (Bundtzen, 2020).

Motivasi merupakan faktor internal yang mempengaruhi seberapa besar karyawan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa diberdayakan, mereka cenderung memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang diinginkan. Di sisi lain, kepuasan kerja berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Keterkaitan antara pemberdayaan, motivasi, dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja

karyawan menjadi aspek yang menarik untuk diteliti, karena organisasi yang berhasil mengelola faktor-faktor ini cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen.

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

Berdasarkan fenomena dan research gap maka ditambahkan variabel baru yaitu motivasi sebagai solusi atas gap research yg ada. Judul penelitian Peningkatan Kinerja berbasis Pemberdayaan dimediasi Motivasi.

1.2.Perumusan Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka penulis mencoba

merumuskan permasalahan penelitian yaitu “peran pemberdayaan SDM terhadap kinerja SDM dengan motivasi ekstrinsik sebagai pemediasi?”

Pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai mana berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan SDM terhadap motivasi ekstrinsik?
2. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan personil terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan personil terhadap motivasi ekstrinsik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberdayaan personil terhadap kinerja SDM.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat pemberdayaan, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada

gilirannya diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan hasil kinerja kesatuan.

2. Identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memberikan wawasan mendalam tentang aspek-aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam tugas dan tanggung jawab Institusi.
3. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan berharga bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama, memberikan landasan yang kokoh untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut mengenai pemberdayaan, motivasi, dan kepuasan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja SDM

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Pemberdayaan

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

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

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

2.3. Motivasi Ekstrinsik

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

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

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

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

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

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

etis, sehingga mereka bekerja keras tanpa perlu dorongan eksternal.

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

2.4. Pengaruh antar variabel

2.5.1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan personil terhadap motivasi ekstrinsik?

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

Sehingga dengan demikian hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin tinggi pemberdayaan personil akan semakin tinggi motivasi ekstrinsik

2.5.2. Pengaruh pemberdayaan personil terhadap kinerja SDM

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

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin baik pemberdayaan personil akan semakin baik kinerja SDM

2.5.3. Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja SDM

Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka menggunakan kreativitas

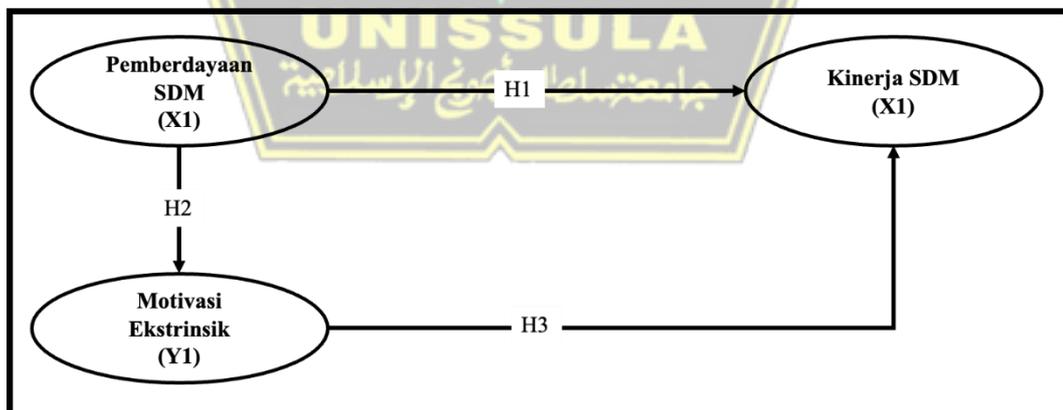
dan inovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi, dan tidak perlu dipantau secara ketat (Sitopu et al., 2021). Dengan memberikan motivasi kerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mulang, 2021). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh (Alex Acquah et al., 2021; Ali & Anwar, 2021; Anastasya Sinambela, 2021; Hamid et al., 2021; Nilasari et al., 2021; Yanti et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin tinggi motivasi ekstrinsik akan semakin tinggi kinerja SDM

2.6. Model Empirik Penelitian

Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh SDM di Biro SDM Polda Kepulauan Riau sebanyak 73 personil.

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

sampel di mana seluruh populasi atau keseluruhan elemen yang ada di dalam suatu populasi diikutsertakan dalam penelitian atau survei. Dengan kata lain, teknik ini melibatkan pengambilan data dari setiap anggota populasi, bukan hanya sebagian kecil dari populasi. Sehingga dalam penelitian ini sample yang dimaksud adalah seluruh SDM di Biro SDM Polda Kepulauan Riau sebanyak 73 personil.

3.3 Jenis dan Sumber Data

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

3.4 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable pemberdayaan SDM, motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja dan kinerja SDM. 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 pemberdayaan SDM, motivasi ekstrinsik,

kepuasan kerja dan kinerja SDM. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Pemberdayaan SDM Rangkaian kegiatan yang bertujuan mendorong serta memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimilikinya.	1) <i>competence</i> , 2) <i>meaningfull</i> , 3) <i>self-determination</i> , 4) <i>impact</i>	Conger & Kanungo, 1988;
2.	Motivasi ekstrinsik dorongan untuk berpartisipasi dalam suatu aktivitas berdasarkan pencapaian tujuan eksternal, memperoleh pujian dan persetujuan, memenangkan kompetisi, atau menerima penghargaan atau pembayaran.	1) <i>external regulation</i> , 2) <i>introjected regulation</i> , 3) <i>identification</i> , 4) <i>integrated regulation</i> .	(Morris et al., 2022)
3.	Kinerja Personil hasil kerja yang dicapai individu pada suatu periode waktu tertentu sesuai dengan standar waktu tertentu.	1) Kualitas hasil pekerjaan, 2) Kuantitas hasil pekerjaan, 3) ketepatan waktu	(Robbins & Judge, 2007).

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-

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

3.6.2. Analisis Uji *Partial Least Square*

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

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

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

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

3.6.3. Analisa model *Partial Least Square*

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

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

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan konstruk yang diukur.

Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

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

Keterangan :



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

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

2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang mana mempunyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk 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 konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Chin,

Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa kontruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

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

a. *Uji Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan kontruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

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

5. Analisa *Inner Model*

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

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat

nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai Q^2 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 :

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

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

6. Pengujian Hipotesis

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

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

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

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

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

3) Kriteria pengujian

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

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

4) Perhitungan nilai t :

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

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

7. Evaluasi Model.

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

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

8. Pengujian Hipotesa

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

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan responden seluruh personil di Kantor Biro SDM Polda Kepulauan Riau sebanyak 73 personil. Gambaran karakteristik responden penelitian yang ditampilkan dengan data statistik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh personil pada tanggal 19 - 25 April 2025. Dalam pelaksanaan di lapangan seluruh responden bersedia mengisi kuesioner, sehingga dari hasil penelitian diperoleh 73 kuesioner penelitian yang terisi lengkap dan dapat digunakan dalam analisis data penelitian ini. Deskripsi responden akan disajikan berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan berikut:

1. Jenis Kelamin

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor jenis kelamin sebagai berikut.

Tabel 4.1

Data Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	53	73
Wanita	20	27
Total	73	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025.

Sajian data pada Tabel 4.1, terlihat bahwa mayoritas responden adalah pria, dengan jumlah 53 responden (73%), sedangkan responden wanita berjumlah 20 orang (27%). Personil pria umumnya cenderung lebih terfokus pada satu tugas pada suatu waktu dan sering kali dianggap lebih langsung dalam menyelesaikan masalah. Di sisi lain, personil wanita dianggap lebih unggul dalam melakukan multitasking dan mampu menangani beberapa tugas secara bersamaan.

2. Usia

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor tingkat usia sebagai berikut.

Tabel 4.2

Data Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 - 30 tahun	36	49%
31 - 40 tahun	23	32%
41 - 50 tahun	12	16%
51 - 60 tahun	2	3%
Total	73	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2025.

Berdasarkan data karakteristik responden menurut usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar 49% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 23 responden (32%) berada pada kelompok usia 31–40 tahun. Responden yang berusia antara 41–50 tahun berjumlah 12 orang atau setara dengan 16%, sedangkan kelompok usia 51–60 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden paling sedikit, yaitu hanya 2 orang atau sebesar 3%. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari kelompok usia muda

3. Pendidikan Terakhir

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor pendidikan terakhir sebagai berikut.

Tabel 4.3

Data Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	27	37%
Diploma	3	4%
Sarjana	29	40%
S2	13	18%
S3	1	1%
Total	73	100.0

Sumber : Hasil Hasil pengolahan data, 2025.

Berdasarkan data karakteristik responden pada tabel 4.3 tampak bahwa Biro SDM Polda Kepulauan Riau menurut pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 29 orang atau 40% dari total responden. Selanjutnya, 27 responden (37%) merupakan lulusan SMA/SMK. Responden dengan pendidikan terakhir Strata Dua (S2) berjumlah 13 orang atau 18%, sementara responden dengan latar belakang pendidikan Diploma merupakan yang paling sedikit, yaitu hanya 3 orang atau setara dengan 4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga tinggi, dengan dominasi lulusan Sarjana.

4. Masa Kerja

Profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor masa kerja sebagai berikut.

Tabel 4.4

Data Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0 - 10 tahun	36	49%
11 - 20 tahun	28	38%
21 - 30 tahun	9	12%
Total	73	100.0

Berdasarkan data karakteristik responden di Biro SDM Polda Kepulauan Riau menurut masa kerja, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 0–10 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau 49% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 28 responden (38%) memiliki masa kerja antara 11–20 tahun. Sementara itu, responden dengan masa kerja 21–30 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu hanya 9 orang atau sebesar 12%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori masa kerja awal hingga menengah.

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 dari skala tersebut akan dibentuk kategorisasi data menjadi 3 kelompok. Untuk menentukan kriteria skor setiap kelompok dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

- a. Skor tertinggi = 5
- b. Skor terendah = 1
- c. Range = Skor tertinggi – skor terendah = 5 - 1 = 4
- d. Interval kelas = Range / banyak kategori = 4/3 = 1,33

Berdasarkan besaran interval kelas tersebut, maka kriteria dari ketiga kategori tersebut, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi masing-masing variabel secara lengkap disajikan berikut ini:

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Pemberdayaan SDM	3.84	
	<i>a. competence</i>	3.84	0.73
	<i>b. meaningfull</i>	3.88	0.82
	<i>c. self-determination</i>	3.81	0.83
	<i>d. impact</i>	3.82	0.79
2	Motivasi Ekstrinsik	3.75	
	<i>a. external regulation</i>	3.73	0.99
	<i>b. introjected regulation</i>	3.71	0.86
	<i>c. identification</i>	3.75	0.86
	<i>d. integrated regulation</i>	3.81	0.88
3	Kinerja SDM	3.79	

a. Kualitas hasil pekerjaan	3.71	0.87
b. Kuantitas hasil pekerjaan	3.85	0.74
c. ketepatan waktu	3.82	0.75

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Pemberdayaan SDM secara keseluruhan sebesar 3,84 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden berpandangan bahwa organisasi memberikan dukungan yang baik kepada anggota. Hasil deskripsi data pada variabel Pemberdayaan SDM didapatkan dengan nilai mean tertinggi adalah indikator *Meaningfull* (3,88) dan terendah pada indikator *self-determination* (3,81).

Pada variabel *Motivasi Ekstrinsik* secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,75 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden umumnya merasa *Motivasi Ekstrinsik* telah terpenuhi. Hasil deskripsi data pada variabel *Motivasi Ekstrinsik* didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Integrated regulation* (3,81) dan terendah pada indikator *Introjected regulation* (3,71).

Pada variabel Kinerja SDM secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,79 terletak pada rentang kategori baik (3,66 – 5,00). Artinya, bahwa saat ini responden merasa sejahtera secara mental dan emosional ketika bekerja di lingkungan Polda Kepulauan Riau. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja SDM didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Kuantitas hasil pekerjaan (3,85) dan terendah pada indikator Kualitas hasil pekerjaan (3,71).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Proses analisis data penelitian ini selanjutnya dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.1.0. Seperti dijelaskan 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 Pemberdayaan SDM (X1)

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

Tabel 4.9
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Pemberdayaan SDM (X1)

Kode	Indikator	Outer loadings	Keterangan
X11	Competence	0.755	Valid
X12	Meaningfull	0.921	Valid
X13	Self-determination	0.923	Valid
X14	Impact	0.853	Valid

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

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Motivasi Ekstrinsik

Pengukuran variabel *Motivasi Ekstrinsik* pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator

variabel *Motivasi Ekstrinsik* menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk *Motivasi Ekstrinsik*.

Tabel 4.10
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel *Motivasi Ekstrinsik* (Y1)

Kode	Indikator	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Y11	External regulation	0.861	Valid
Y12	Introjected regulation	0.928	Valid
Y13	Identification	0.909	Valid
Y14	Integrated regulation	0.917	Valid

Data yang disajikan di atas menunjukkan seluruh indikator variabel *Motivasi Ekstrinsik* (Y1) memiliki nilai loading faktor berada di atas angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *Motivasi Ekstrinsik* (Y1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator *External regulation*, *Introjected regulation*, *Identification*, dan *Integrated regulation*.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja SDM

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

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

Kode	Indikator	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Y21	Kualitas hasil pekerjaan	0.856	Valid

Y22	Kuantitas hasil pekerjaan	0.857	Valid
Y23	Ketepatan waktu	0.805	Valid

Tabel di atas memperlihatkan besarnya loading faktor setiap indikator untuk variabel Kinerja SDM (Y2) berada di atas angka 0,700 Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja SDM (Y2) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu.

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 SDM	Motivasi ekstrinsik	Pemberdayaan SDM
Kinerja SDM	0.864		
Motivasi ekstrinsik	0.603	0.904	
Pemberdayaan SDM	0.541	0.497	0.866

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Apabila akar AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya, maka uji *Fornell Lacker Criterion* terpenuhi. Berdasarkan Tabel 4.12 di atas terlihat 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 SDM	Motivasi ekstrinsik	Pemberdayaan SDM
Kinerja SDM			
Motivasi ekstrinsik	0.684		
Pemberdayaan SDM	0.609	0.539	

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 SDM	Motivasi ekstrinsik	Pemberdayaan SDM
X1_1	0.284	0.348	0.755
X1_2	0.564	0.475	0.921
X1_3	0.504	0.467	0.923
X1_4	0.466	0.414	0.853
Y1_1	0.585	0.861	0.493

Y1_2	0.552	0.928	0.463
Y1_3	0.490	0.909	0.400
Y1_4	0.543	0.917	0.430
Y2_1	0.761	0.505	0.529
Y2_2	0.902	0.500	0.424
Y2_3	0.922	0.549	0.437

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. Dalam Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS), uji reliabilitas dan validitas konstruk merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tiga indikator utama yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas dan validitas konstruk adalah :

- a. *Cronbach alpha*. Uji ini bertujuan mengukur konsistensi internal suatu konstruk berdasarkan korelasi antar indikator dalam konstruk tersebut. Kriteria skor

cronbach alpha yang lebih dari 0,70 memiliki arti bahwa reliabilitas konstruk yang diteliti tergolong baik (Ghozali, 2014).

b. *Composite Reliability*. Uji ini digunakan untuk menilai reliabilitas internal konstruk, tetapi lebih akurat dibanding Cronbach's Alpha karena mempertimbangkan bobot (loading) masing-masing indikator. Nilai *composite reliability* disyaratkan bernilai lebih dari 0,70.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*. Kriteria AVE mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk berkorelasi tinggi satu sama lain 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.

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

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja SDM	0.827	0.898	0.747
Motivasi ekstrinsik	0.925	0.947	0.817
Pemberdayaan SDM	0.888	0.922	0.749

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Hasil uji reliabilitas masing-masing struktur ditunjukkan pada tabel di atas. Temuan menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk lebih dari 0,7, selanjutnya nilai reliabilitas komposit (*Composite 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 ekstrinsik -> Kinerja SDM	1.328
Pemberdayaan SDM -> Kinerja SDM	1.328
Pemberdayaan SDM -> Motivasi ekstrinsik	1.000

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Berdasarkan hasil di atas, 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

Kriteria Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai model struktural serta model pengukuran. Pengujian GoF bertujuan untuk menguji kebaikan dari model struktural atau inner model. Penilaian inner model berarti mengevaluasi hubungan antar konstruk laten melalui hasil estimasi koefisien parameter jalur dan signifikansinya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji *goodness of fit* model struktural dievaluasi dengan mempertimbangkan R-square (R^2) dan Q2 (model relevansi prediktif). Q2 menentukan seberapa baik model menghasilkan nilai observasi. Koefisien determinasi (R^2) 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.

4.3.5. 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	R-square adjusted
Kinerja SDM	0.441	0.425
Motivasi ekstrinsik	0.247	0.237

Sumber: Olah data Smart PLS 4.1.0 (2024)

Tabel 4.16 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang diperoleh pada model variabel Kinerja SDM sebesar 0,441. Nilai

tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel Pemberdayaan SDM dan *Motivasi Ekstrinsik* sebesar 44,1%, sedangkan sisanya 55,9% diperoleh dari pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Koefisien determinasi (*R-square*) pada model variabel *Motivasi Ekstrinsik* bernilai 0,247. Artinya *Motivasi Ekstrinsik* dapat dipengaruhi oleh Pemberdayaan SDM sebesar 24,7% dan sisanya 75,3% diperoleh oleh pengaruh dari variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

4.3.6. Q-Square (Q²)

Nilai Q-Square (Q²) 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 Q² 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:

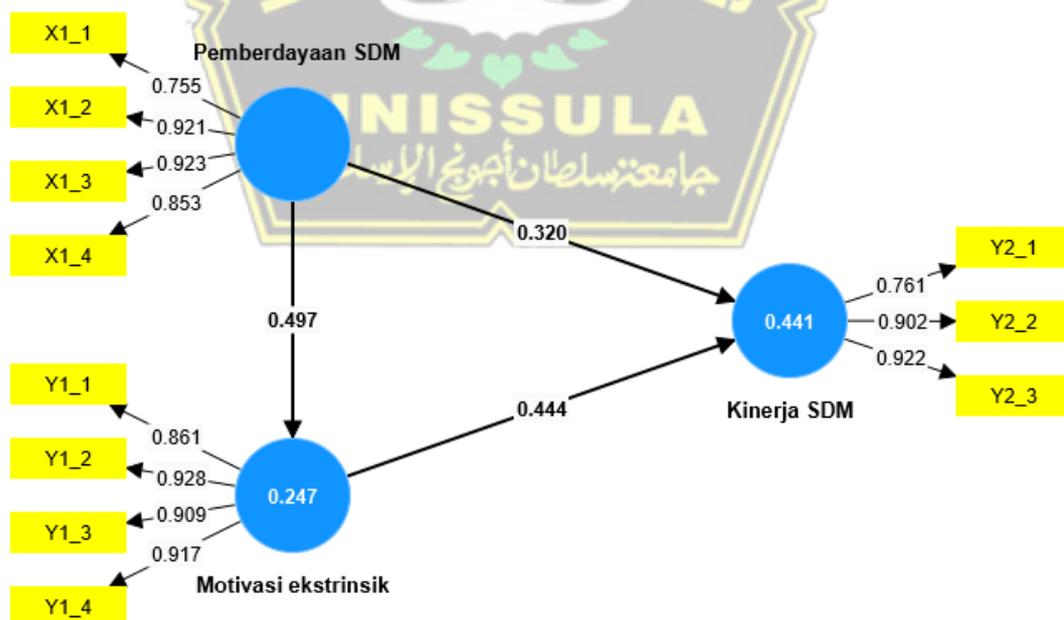
Tabel 4.17
Nilai Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja SDM	219.000	151.323	0.309
Motivasi ekstrinsik	292.000	235.253	0.194
Pemberdayaan SDM	292.000	292.000	0.000

Perhitungan Q-square (Q^2) dihasilkan nilai Q square sebesar 0,344 untuk variabel *Kinerja SDM* dan pada variabel *Motivasi Ekstrinsik* didapatkan nilai Q square sebesar 0,309. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,15 berarti model memiliki *predictive relevance* yang cukup kuat (*moderate*). 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 inner model dalam PLS merupakan analisis model struktural untuk melihat bagaimana hubungan antar variabel penelitian. 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

Dalam bagian ini, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di bab sebelumnya disajikan. Untuk mengetahui penerimaan hipotesis, dapat dilakukan perbandingan antara thitung dan t-tabel, dengan asumsi bahwa thitung 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

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi ekstrinsik -> Kinerja SDM	0.444	0.448	0.116	3.819	0.000
Pemberdayaan SDM -> Kinerja SDM	0.320	0.318	0.124	2.574	0.010
Pemberdayaan SDM -> Motivasi ekstrinsik	0.497	0.500	0.095	5.238	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 tinggi pemberdayaan SDM akan semakin tinggi motivasi ekstrinsik

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample*) pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap motivasi ekstrinsik yakni 0,497. Hasil itu memberi bukti bahwa Pemberdayaan SDM memberi pengaruh positif terhadap motivasi ekstrinsik. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (5.238) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pemberdayaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi ekstrinsik. Hasil ini berarti semakin baik Pemberdayaan SDM, maka motivasi ekstrinsik akan cenderung menjadi lebih meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “*Semakin tinggi pemberdayaan SDM akan semakin tinggi motivasi ekstrinsik*” dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2 : Semakin baik pemberdayaan SDM akan semakin baik kinerja SDM

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat pemberdayaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM yakni 0,320. Hasil itu memberi bukti bahwa Pemberdayaan SDM memberi pengaruh positif kepada Kinerja SDM. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (2.574) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,010) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu Pemberdayaan SDM secara positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik Pemberdayaan SDM, maka Kinerja SDM akan cenderung semakin tinggi. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ” *Semakin baik pemberdayaan SDM akan semakin baik kinerja SDM* ” dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3 : Semakin tinggi motivasi ekstrinsik akan semakin tinggi kinerja SDM

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample estimate*) pengaruh *Motivasi Ekstrinsik* terhadap *Kinerja SDM* yakni 0,443. Hasil itu memberi bukti bahwa *Motivasi Ekstrinsik* memberi pengaruh positif kepada *Kinerja SDM*. Hasil uji t menguatkan temuan tersebut, di mana diketahui besarnya t-hitung (3.819) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Simpulan dari uji tersebut yaitu *Motivasi Ekstrinsik* secara positif dan signifikan mempengaruhi *Kinerja SDM*. Hasil ini berarti apabila *Motivasi Ekstrinsik* semakin baik, maka *Kinerja SDM* akan cenderung menjadi semakin meningkat. Atas dasar tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ‘*Semakin tinggi motivasi ekstrinsik akan semakin tinggi kinerja SDM*’ dapat **diterima**.

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

Tabel 4.15
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

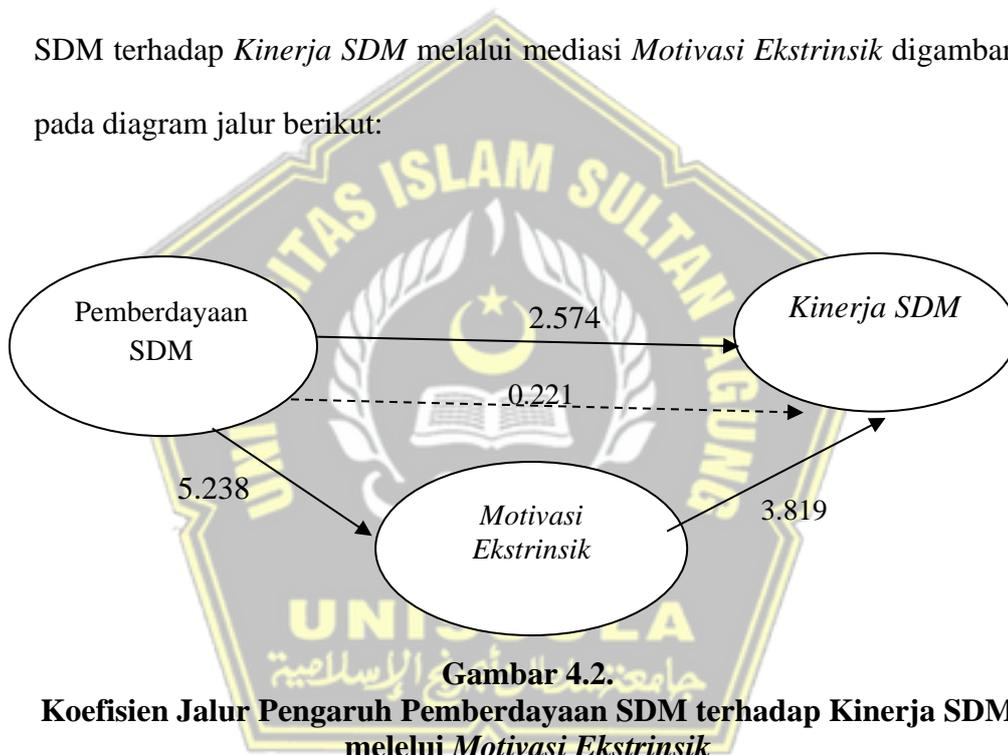
	Hipotesis	Nilai t	Nilai p	Kesimpulan
H1	<i>Semakin tinggi pemberdayaan SDM akan semakin tinggi motivasi ekstrinsik</i>	5.238	0.000	Diterima
H2	<i>Semakin baik pemberdayaan SDM akan semakin baik kinerja SDM</i>	2.574	0.000	Diterima
H3	<i>Semakin tinggi motivasi ekstrinsik akan semakin tinggi kinerja SDM</i>	3.819	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 Tidak Langsung Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM melalui mediasi Motivasi Ekstrinsik

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



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
Pemberdayaan SDM -> Motivasi ekstrinsik -> Kinerja SDM	0.221	0.228	0.084	2.626	0.009

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

Pengaruh mediasi *Motivasi Ekstrinsik* dalam kaitan variabel Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM diketahui sebesar 0,221. Hasil uji *indirect effect* menghasilkan besaran t-hitung 2,262 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,009 < 0,05$. Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa *Motivasi Ekstrinsik* memediasi pengaruh Pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM. Artinya, dukungan organisasi yang dirasakan anggota akan meningkatkan *Motivasi Ekstrinsik*, selanjutnya hal ini akan berkontribusi pada peningkatan *Kinerja SDM* secara keseluruhan.

4.6. Pembahasan

4.5.3. Pengaruh pemberdayaan SDM terhadap motivasi ekstrinsik

Pemberdayaan SDM terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Hasil ini berarti semakin baik Pemberdayaan SDM, maka motivasi ekstrinsik akan cenderung menjadi lebih meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yaitu terdapat pengaruh langsung dan positif Pemberdayaan terhadap motivasi kerja (Siringoringo et al., 2023).

Pengukuran variabel Pemberdayaan SDM pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator yaitu indikator indikator *Competence*,

Meaningfull, Self-determination, dan Impact. Sedangkan Pengukuran variabel Motivasi Ekstrinsik pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indicator yaitu indikator External regulation, Introjected regulation, Identification, dan Integrated regulation.

Hasil pengukuran variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) menunjukkan bahwa indikator Self-determination memiliki nilai outer loading tertinggi, sedangkan pada variabel Motivasi Ekstrinsik, indikator Introjected regulation memiliki nilai outer loading tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Self-determination yang dimiliki individu, semakin kuat pula pengaruhnya terhadap Introjected regulation. Artinya, individu yang memiliki kemampuan untuk menentukan tujuan dan arah secara mandiri cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk melakukan aktivitas, meskipun pengaruh eksternal tetap ada. Motivasi ini berhubungan dengan usaha untuk memenuhi ekspektasi yang datang dari dalam diri, meskipun masih dipengaruhi oleh faktor luar.

Di sisi lain, hasil pengukuran variabel Pemberdayaan SDM menunjukkan bahwa indikator *Competence* memiliki nilai outer loading terendah, sementara pada variabel Motivasi Ekstrinsik, indikator *External regulation* menunjukkan nilai outer loading terendah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki individu, semakin meningkat pula regulasi eksternal yang diterimanya. Artinya, individu yang memiliki kompetensi yang lebih baik cenderung lebih mudah menerima dan menyesuaikan diri dengan pengaruh eksternal, seperti arahan atau peraturan

yang datang dari luar diri. Namun, meskipun regulasi eksternal ini memainkan peran penting, tingkat penerimaan dan dampaknya akan lebih optimal jika kompetensi individu terus ditingkatkan.

4.5.4. Pengaruh pemberdayaan SDM terhadap Kinerja SDM

Pemberdayaan SDM terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik Pemberdayaan SDM, maka kinerja SDM akan cenderung menjadi lebih meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yaitu Siringoringo et al., (2023) mengungkapkan bahwa memberdayakan karyawan dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Pengukuran variabel Pemberdayaan SDM pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator yaitu indikator *Competence*, *Meaningfull*, *Self-determination*, dan *Impact* sedangkan Kinerja SDM pada penelitian ini diukur dari refleksi tiga indikator yaitu indikator Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Hasil pengukuran pada variabel Pemberdayaan SDM menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai outer loading tertinggi adalah *Self-determination*, sementara pada variabel Kinerja SDM, indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah Kuantitas hasil pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat determinasi diri seorang individu, maka semakin baik pula kuantitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat determinasi diri yang tinggi

cenderung lebih mampu mengatur dirinya sendiri untuk mencapai hasil kerja yang lebih banyak dan berkualitas.

Di sisi lain, hasil pengukuran pada variabel Pemberdayaan SDM menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer loading terendah adalah Kompetensi, sementara pada variabel Kinerja SDM, indikator dengan nilai outer loading terendah adalah Ketepatan waktu. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi individu akan berdampak positif pada peningkatan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu, semakin baik pula kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

4.5.5. Pengaruh Motivasi Ektrinsik terhadap Kinerja SDM

Motivasi Ektrinsik terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik Motivasi Ektrinsik, maka kinerja SDM akan menjadi lebih meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yaitu 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.

Pengukuran variabel *Motivasi Ekstrinsik* pada penelitian ini merupakan refleksi dari empat indikator, yaitu indikator *External regulation*, *Introjected regulation*, *Identification*, dan *Integrated regulation*. Sedangkan Pengukuran variabel Kinerja SDM pada penelitian ini diukur dari refleksi tiga indikator yaitu

indikator Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Hasil pengukuran pada variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa indikator *Introjected regulation* memiliki nilai *outer loading* tertinggi. Sedangkan pada variabel kinerja SDM, indikator Kuantitas hasil pekerjaan mencatatkan nilai *outer loading* tertinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *Introjected regulation* yang diterapkan, semakin tinggi pula kuantitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai. Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik yang berasal dari tekanan atau dorongan internal, seperti perasaan harus memenuhi harapan atau standar tertentu, dapat meningkatkan produktivitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaturan diri yang lebih baik dalam menghadapi dorongan eksternal dapat mendorong individu untuk bekerja lebih banyak dan menghasilkan output yang lebih besar.

Di sisi lain, hasil pengukuran pada variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa indikator *External regulation* memiliki nilai *outer loading* terendah. Begitu pula pada variabel kinerja SDM, indikator Ketepatan waktu mencatatkan nilai *outer loading* terendah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik *External regulation*, semakin tinggi pula ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Artinya, meskipun *External regulation* berfokus pada motivasi yang berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan atau hukuman dari pihak luar, penerapan motivasi ini dapat berkontribusi pada peningkatan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Ini mengindikasikan bahwa

meskipun pengaruh eksternal seringkali berfokus pada kontrol dan instruksi, hal tersebut tetap dapat membantu individu untuk memenuhi tenggat waktu dan menghasilkan pekerjaan tepat waktu.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran peran pemberdayaan SDM terhadap kinerja SDM dengan motivasi ekstrinsik sebagai pemediasi. Jawaban atas pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai mana berikut :

- 1) Pemberdayaan SDM terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Hasil ini berarti semakin baik Pemberdayaan SDM, maka motivasi ekstrinsik akan cenderung menjadi lebih meningkat.
- 2) Pemberdayaan SDM terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik Pemberdayaan SDM, maka kinerja SDM akan cenderung menjadi lebih meningkat
- 3) Motivasi Ektrinsik terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Hasil ini berarti semakin baik Motivasi Ektrinsik, maka kinerja SDM akan cenderung menjadi lebih meningkat.

Kesimpulannya adalah, penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik maupun kinerja SDM. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif upaya pemberdayaan yang dilakukan, maka akan mendorong peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi ekstrinsik juga terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap

kinerja SDM, yang menunjukkan bahwa dorongan dari faktor eksternal turut berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi ekstrinsik terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pemberdayaan sumber daya manusia dan kinerja SDM. Artinya, pemberdayaan yang diberikan organisasi kepada karyawan mampu meningkatkan motivasi yang berasal dari faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, atau pengakuan. Peningkatan motivasi ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM secara keseluruhan, sehingga proses pemberdayaan tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memperkuat kinerja melalui peningkatan motivasi ekstrinsik karyawan.

5.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan korelasi antar indikator dalam pembuktian hipotesis maka penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman hubungan antara pemberdayaan SDM, motivasi ekstrinsik, dan kinerja SDM.

- 1) Pemberdayaan SDM terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi ekstrinsik, yang menunjukkan bahwa individu yang diberdayakan, dengan kemampuan untuk menentukan tujuan dan arah secara mandiri, cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk melakukan aktivitas. Meskipun pengaruh eksternal tetap ada, individu yang lebih diberdayakan lebih mampu mengarahkan diri mereka untuk mencapai tujuan, yang berhubungan dengan usaha untuk memenuhi ekspektasi internal yang berasal dari dalam diri, meskipun tetap dipengaruhi oleh faktor

eksternal. Temuan ini mendukung teori pemberdayaan SDM yang menekankan pentingnya otonomi dan pengaruh internal dalam membentuk motivasi kerja individu.

- 2) Pemberdayaan SDM juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi tingkat determinasi diri individu, semakin baik pula kuantitas hasil pekerjaan yang dapat dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat determinasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengatur dirinya sendiri untuk mencapai hasil kerja yang lebih banyak dan berkualitas. Peningkatan kompetensi individu juga berkontribusi pada peningkatan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Dengan demikian, pemberdayaan SDM tidak hanya mempengaruhi motivasi individu tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja kerja melalui pengembangan kompetensi dan penguatan pengaturan diri.
- 3) Terkait peran Motivasi ekstrinsik dalam meningkatkan kinerja SDM. Penerapan *Introjected regulation*, yang berfokus pada tekanan atau dorongan internal untuk memenuhi harapan atau standar tertentu, dapat meningkatkan produktivitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan diri yang baik dalam menghadapi dorongan eksternal dapat mendorong individu untuk bekerja lebih banyak dan menghasilkan output yang lebih besar. Sementara itu, *External regulation*, yang berfokus pada motivasi yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan atau hukuman, berkontribusi pada peningkatan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Meskipun

pengaruh eksternal sering kali berfokus pada kontrol dan instruksi, penerapan motivasi ekstrinsik ini tetap efektif dalam membantu individu memenuhi tenggat waktu dan menghasilkan pekerjaan sesuai jadwal.

5.3. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja SDM, langkah yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan pemberdayaan SDM dan memfokuskan pada pengembangan motivasi ekstrinsik dengan langkah sebagaimana berikut :

- 1) Terkait upaya meningkatkan efektivitas pemberdayaan sumber daya manusia (SDM), organisasi perlu mempertahankan aspek *Self-determination*, karena indikator ini memiliki kontribusi paling tinggi terhadap konstruk Pemberdayaan SDM. Hal ini menandakan bahwa kebebasan dan kemandirian dalam bekerja sangat dihargai oleh pegawai dan mampu mendorong kinerja secara optimal. Sebaliknya, indikator *Competence* menunjukkan kontribusi paling rendah, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih melalui pelatihan yang relevan, peningkatan keahlian, serta umpan balik yang konstruktif agar pegawai merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Terkait variabel Motivasi Ekstrinsik, indikator *Introjected regulation* tercatat memiliki nilai outer loading tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan dari dalam individu yang bersifat emosional, seperti rasa bangga atau malu, telah menjadi motivator penting dalam meningkatkan kinerja.

Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mempertahankan strategi yang mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen pribadi terhadap pekerjaan. Di sisi lain, indikator *External regulation* memiliki kontribusi terendah, yang berarti bahwa motivasi yang berasal dari imbalan eksternal atau tekanan dari pihak luar belum optimal. Maka dari itu, organisasi perlu mengkaji ulang sistem penghargaan, insentif, atau aturan kerja agar lebih mampu mendorong perilaku kerja yang produktif.

5.4. Limitasi Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil temuan.

1. Nilai koefisien determinasi (R-square) variabel Kinerja SDM yang rendah mengindikasikan bahwa variabilitas Kinerja SDM yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain di luar Pemberdayaan SDM dan Motivasi Ekstrinsik yang berpotensi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia, namun belum diteliti dalam studi ini.
2. Demikian pula, rendahnya nilai R-square pada variabel Motivasi Ekstrinsik mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain, baik dari aspek individu, lingkungan kerja, maupun kebijakan organisasi, yang mungkin berperan penting dalam membentuk motivasi ekstrinsik pegawai.

Oleh karena itu, keterbatasan ini memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan dan menguji variabel-variabel tambahan yang relevan

guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja SDM.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan pada limitasi penelitian maka agenda penelitian mendatang dapat diarahkan pada :

1. Perluasan model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi motivasi ekstrinsik dan kinerja SDM seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim organisasi, serta faktor individu seperti kepribadian dan nilai-nilai pribadi.
2. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (mixed methods) guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terkait dinamika motivasi dan kinerja. Selain itu, memperluas objek penelitian pada sektor atau instansi yang berbeda serta meningkatkan ukuran sampel juga dapat membantu meningkatkan generalisasi temuan.

Daftar Pustaka

- Abd Al-Wareth Alrazehi, H., Aina Amirah, N., Salman Mohammed Emam, A., & Rashid Hashmi, A. (2021). Proposed Model for Entrepreneurship, Organizational Culture and Job Satisfaction towards Organizational Performance in International Bank of Yemen. In *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)* (Vol. 5, Issue 1).
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Alex Acquah, Takyi Kwabena Nsiah, Elizabeth Naa Akushia Antie, & Benjamin Otoo. (2021). Literature Review On Theories Of Motivation. *EPRA International Journal Of Economic and Business Review-Peer Reviewed Journal*, 9(5), 25–30.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2>
- Anastasya Sinambela, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. In *Journal of Social Science Studies* (Vol. 1, Issue 2).
- Andersen, L. B., Bjørnholt, B., Bro, L. L., & Holm-Petersen, C. (2018). Leadership and motivation: a qualitative study of transformational leadership and public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4), 675–691. <https://doi.org/10.1177/0020852316654747>
- Anuraga, I. P. M., Desak Ketut Sintaasih, & I. Gede Riana. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(9), 3291–3324.
- Aureli, S., & Del Baldo, M. (2019). Performance measurement in the networked context of convention and visitors bureaus (CVBs). *Annals of Tourism Research*, 75(April 2018), 92–105. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.004>
- Baird, K., Tung, A., & Su, S. (2020). Employee empowerment, performance appraisal quality and performance. *Journal of Management Control*, 31(4), 451–474. <https://doi.org/10.1007/s00187-020-00307-y>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Bundtzen, H. (2020). Adapting Herzberg's Motivation-Hygiene Theory to a VUCA World-A Repertory Grid Study. *European Journal of Economics and Business Studies*, 3(3), 145–160.

- Choi, I. (2020). Moving beyond Mandates: Organizational Learning Culture, Empowerment, and Performance. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 724–735. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1645690>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- Deni, A., Riswanto, A., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukabumi, P. (2019). *Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Issue 2).
- Dorenkamp, I., & Ruhle, S. (2019). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *Journal of Higher Education*, 90(1), 56–84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>
- Efendi, S. (2021). The Role of Knowledge-Based Signature Skill (Specific Knowledge-Based Professional Ability) as a Mediation Variable in Intellectual Capital , Intrinsic Motivation , Empowerment of Creativity on Performance (Empirical Study at Private Universities DKI J. *Italienisch*, 11(2), 321–334. <http://www.italienisch.nl/>
- Efrinawati, E. , Yusup, Y. , & Norawati, S. , & S. S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, , 7(3), 2681-2696.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Endah, K. (2020). Pemberdayaan Masyarakat : Menggali Potensi. *Jurnal MODERAT*, 6, 135–143.
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2015). Employee Empowerment and Job Satisfaction in the U.S. Federal Bureaucracy: A Self-Determination Theory Perspective. *American Review of Public Administration*, 45(4), 375–401. <https://doi.org/10.1177/0275074013507478>
- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The Structure of Intrinsic Motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339–363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Fitriawan, M., & Fitriati, R. (2020). *Improving Polri Performance Management Online Practices In Polrestabes Surabaya East Java*. <https://doi.org/10.4108/eai.30-10-2019.2299339>

- Furlich, S. (2016). Understanding employee motivation through managerial communication using Expectancy-Valence Theory. *Journal of Integrated Social Sciences*, 6(1), 17–37.
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Gidey, A. (2016). The Effect of Training and Development on Employees Performance : the case of Commercial Bank of Ethiopia. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 45–50.
- Gillespie, M. A., Balzer, W. K., Brodke, M. H., Garza, M., Gerbec, E. N., Gillespie, J. Z., Gopalkrishnan, P., Lengyel, J. S., Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Yugo, J. E. (2016). Normative measurement of job satisfaction in the US. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 516–536. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0223>
- Gkorezis, P., & Kastritsi, A. (2017). Employee expectations and intrinsic motivation: work-related boredom as a mediator. *Employee Relations*, 39(1), 100–111. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2016-0025>
- Hamid, M., Hosna, A. U., & Islam, S. (2021). A Review of the relationship of Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individual Consideration with Sustainable Employees Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 25(1), 322–326. <http://ijpsat.ijsh-journals.org>
- Haryono, S., Muhammadiyah, U., Yusda, Y., Ambarwati, I., Mohd, Y., & Saad, S. M. (2019). DO ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ENHANCE JOB PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION? A STUDY OF INDONESIAN EMPLOYEES. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 18, Issue 1).
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B., & Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–4. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110098>
- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Huang, Y. (2015). Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Evidences From China. *International Business and Management*, 11(3), 31–44. <https://doi.org/10.3968/7723>
- Hussain, A., & Mohamed, R. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.

- Islam, M. A., Jantan, A. H., Rahman, M. A., Hamid, A. B. A., Mahmud, F. B., & Hoque, A. (2018). Leadership Styles for Employee Empowerment: Malaysian Retail Industry. *Journal of Management Research*, 10(4), 27. <https://doi.org/10.5296/jmr.v10i4.13568>
- Islam, R., & Ismail, A. Z. H. (2008). Employee motivation: A Malaysian perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 18(4), 344–362. <https://doi.org/10.1108/10569210810921960>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A., Tippie, H. B., & Judge, T. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Larasati Ahluwalia. (2020). EMPOWERMENTLEADERSHIP AND PERFORMANCE: ANTECEDENTS. *Jurnal TECHNOBIZ*, 3(2), 35–49.
- Locke, E. A., & Schattke, K. (2019). Intrinsic and extrinsic motivation: Time for expansion and clarification. *Motivation Science*, 5(4), 277–290. <https://doi.org/10.1037/mot0000116>
- Manaf, H. A., Armstrong, S. J., Lawton, A., & Harvey, W. S. (2018). Managerial Tacit Knowledge, Individual Performance, and the Moderating Role of Employee Personality. *International Journal of Public Administration*, 41(15), 1258–1270. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1386676>
- Mercader-Rubio, I., Ángel, N. G., Ruiz, N. F. O., & Carrión-Martínez, J. J. (2022). Emotional intelligence as a predictor of identified regulation, introjected regulation, and external regulation in athletes. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1003596>
- Michigan, M. A. Z. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology*, 23(5), 581–599.
- Minh Hieu, V. (2022). EMPLOYEE EMPOWERMENT AND EMPOWERING LEADERSHIP: A LITERATURE REVIEW. *Techniumscience.Com*, 1(1). www.techniumscience.com
- Monje Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Abeal Vázquez, J. P. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779–789. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.01.005>
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: A detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 52(10), 1801–1816. <https://doi.org/10.1017/S0033291722001611>

- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging marketing during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M. M., & Devinta, F. R. M. (2021). Changes in Motivation That Affect Employee Performance during the Covid 19 Pandemic. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 435–447. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.02.19>
- Nur, S., Mohd Noor, A., & Zainordin, N. (2018). Motivation on Job Satisfaction in a Quantity Surveying Consult Firm. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1(4), 1–14.
- Nykodym, N., Simonetti, J. L., Nielsen, W. R., & Welling, B. (2011). *Empowerment in Organizations*.
- Nyoman 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>
- Ondabu, I. (2014). a Theory of Human Motivation: the Tirimba Grouping Theory of Motivation. *SOP Transactions on Economic Research*, 1(1), 16–21. <https://doi.org/10.15764/er.2014.01003>
- Oudeyer, P. Y., Gottlieb, J., & Lopes, M. (2016). Intrinsic motivation, curiosity, and learning: Theory and applications in educational technologies. In *Progress in Brain Research* (Vol. 229, pp. 257–284). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/bs.pbr.2016.05.005>
- Oudeyer, P. Y., & Kaplan, F. (2009). What is intrinsic motivation? A typology of computational approaches. *Frontiers in Neurorobotics*, 3(NOV). <https://doi.org/10.3389/neuro.12.006.2007>
- Oudeyer, P.-Y., & Kaplan, F. (2013). How can we define intrinsic motivation? *8th International Conference on Epigenetic Robotics: Modeling Cognitive Development in Robotic Systems, Lund University Cognitive Studies*, 1–10.
- Ratri Nugrahaningsih, et. al. (2021). Effect of Organizational Commitment and Employee Empowerment and Reward and Punishment of Motivation Bpjs

Services and Performance of Employees in Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 4301–4314. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/9447>

- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). Organization behaviour. In *Organization behaviour*. Pearson/Prentice Hall.
- Saadiah, H., Saad, M., & Mohamad, D. B. (2014). *Pembinaan Instrumen Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Islam: Kajian Dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam*.
- Sansone, C., & Tang, Y. (2019). Intrinsic and Extrinsic Motivation and Self-Determination Theory. In *INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION* (Vol. 1, pp. 1–9).
- Shields, J., Brown, M., Kaine, S., Dolle-Samuel, C., North-Samardzic, McLean, P., & Robinson, J. (2015). *Managing employee performance & reward: Concepts, practices, strategies*. Cambridge University Press.
- Singgih, E., Iskandar, J., Sestri Goestjahjanti, F., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., & Asbari, M. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2), 293–315. www.solidstatetechnology.us
- Siringoringo, H., Akrim, A., & Prasetia, I. (2023). Pengaruh Pemberdayaan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Batu Bara. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 54–63. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.4974>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Soleman, M. M., Armanu, Aisjah, S., & Sudjatno. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 10(6), 1359–1368. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.021>

- Sony, M., & Mekoth, N. (2016). The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 30, 20–32. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2015.12.003>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Supriyono, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Prajurit TNI Di Politeknik Angkatan Darat. *Ejournal.Unigamalang.Ac.Id*, 88–99.
- Taheri, R. H., Miah, Md. S., & Kamaruzzaman, Md. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Torlak, N. G., & Kuzey, C. (2019). Leadership, job satisfaction and performance links in private education institutes of Pakistan. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 276–295. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0182>
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Van Den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). *Beyond Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Meta-Analysis on Self-Determination Theory's Multidimensional Conceptualization of Work Motivation Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. Organizational Psychology Review. Advance online publication. MULTIDIMENSIONAL VIEW ON MOTIVATION 2.*
- Yanti, S., Arafat, Y., & Wahidy, A. (2021). The Influence of Leadership and Motivation on Teacher Work Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(Ancosh 2020), 293–296. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.225>
- Yee, L. C. (2018). An analysis on the relationship between job satisfaction and work performance among academic staff in Malaysian private universities. *Journal of Arts and Social Sciences*, 1(2), 64–73.