

**PENATAAN ULANG PEKERJAAN DAN MOTIVASI
BERPRESTASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERSONIL KEPOLISIAN
(Studi Empiris pada Polres Kuningan)**



**Disusun Oleh :
KUKUH HARYONO
20402400646**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN
PENATAAN ULANG PEKERJAAN DAN MOTIVASI
BERPRESTASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERSONIL KEPOLISIAN**

Disusun oleh:

**KUKUH HARYONO
NIM. 20402400646**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mei 2025
Pembimbing



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

HALAMAN PENGESAHAN

**PENATAAN ULANG PEKERJAAN DAN MOTIVASI
BERPRESTASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERSONIL KEPOLISIAN**

Disusun oleh:

**KUKUH HARYONO
NIM. 20402400646**

Telah dipertahankan pengujian
Pada tanggal, 1 Mei 2025

Susunan Dewan Pengujian

Pembimbing



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

Pengujian I



Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si
NIK.210493032

Pengujian II



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK.210416055

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mei 2025

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen**



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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kukuh Haryono
NIM : 20402400646
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

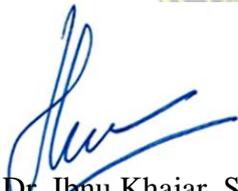
Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Penataan Ulang Pekerjaan Dan Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian"

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing Semarang, 1 Mei 2025



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



Kukuh Haryono
NIM. 20402400646

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Kukuh Haryono
NIM : 20402400646
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

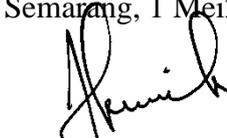
Menyatakan bahwa tesis dengan judul :
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Penataan Ulang Pekerjaan Dan Motivasi Berprestasi Dalam Meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang 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 di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 1 Mei 2025



Kukuh Haryono
NIM.20402400646

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penataan ulang pekerjaan (job crafting) terhadap motivasi berprestasi dan kinerja personel kepolisian, serta mengevaluasi hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja personel di lingkungan Polres Kuningan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya adaptasi organisasi terhadap dinamika global, terutama dalam hal optimalisasi potensi sumber daya manusia melalui strategi job crafting. Job crafting diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, serta mendorong motivasi internal individu untuk berprestasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Kuningan sebanyak 201 anggota, dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan model Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Variabel yang diteliti meliputi job crafting (yang terdiri dari task crafting, relational crafting, dan cognitive crafting), motivasi berprestasi (berdasarkan teori McClelland), serta kinerja personel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel dan motivasi berprestasi. Selain itu, motivasi berprestasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Temuan ini memperkuat pentingnya penerapan job crafting sebagai strategi manajerial dalam organisasi kepolisian untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Nilai R^2 untuk variabel kinerja personel sebesar 0,790 menunjukkan bahwa 79% variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh job crafting dan motivasi berprestasi.

Implikasi dari penelitian ini mendorong pihak kepolisian, khususnya Polres Kuningan, untuk memberikan ruang bagi personel dalam mendesain ulang pekerjaan mereka serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi berprestasi. Pemberdayaan melalui pelatihan, pemberian tantangan, dan penghargaan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja institusional secara berkelanjutan.

Kata kunci: Job Crafting, Motivasi Berprestasi, Kinerja Personel, Polres Kuningan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job crafting on achievement motivation and performance of police personnel, as well as evaluate the relationship between achievement motivation and personnel performance in the Kuningan Police environment. The background of this research is based on the importance of organizational adaptation to global dynamics, especially in terms of optimizing the potential of human resources through job crafting strategies. Job crafting is expected to be able to increase engagement and job satisfaction, as well as encourage individual internal motivation to excel, which ultimately has an impact on improving organizational performance.

The method used in this study is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study is all Kuningan Police personnel as many as 201 members, and the sampling technique is carried out by census. Data was collected through questionnaire deployment and analyzed using the Partial Least Square (PLS) model to test the relationships between variables. The variables studied included job crafting (consisting of task crafting, relational crafting, and cognitive crafting), achievement motivation (based on McClelland's theory), and personnel performance.

The results of the study show that job crafting has a positive and significant effect on personnel performance and motivation to excel. In addition, achievement motivation also has a positive and significant effect on personnel performance. These findings reinforce the importance of implementing job crafting as a managerial strategy in police organizations to improve the quality of human resources. The R^2 value for the personnel performance variable of 0.790 indicates that 79% of the performance variability can be explained by job crafting and achievement motivation.

The implications of this study encourage the police, especially the Kuningan Police, to provide space for personnel to redesign their work and create a work environment that supports motivation to excel. Empowerment through training, giving challenges, and rewards can be an effective strategy to improve institutional performance in a sustainable manner.

Keywords: Job Crafting, Achievement Motivation, Personnel Performance, Kuningan Police

KATA PENGANTAR

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

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

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis .
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan

pembelajaran.

5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mei 2025

Kukuh Haryono
NIM.20402400646

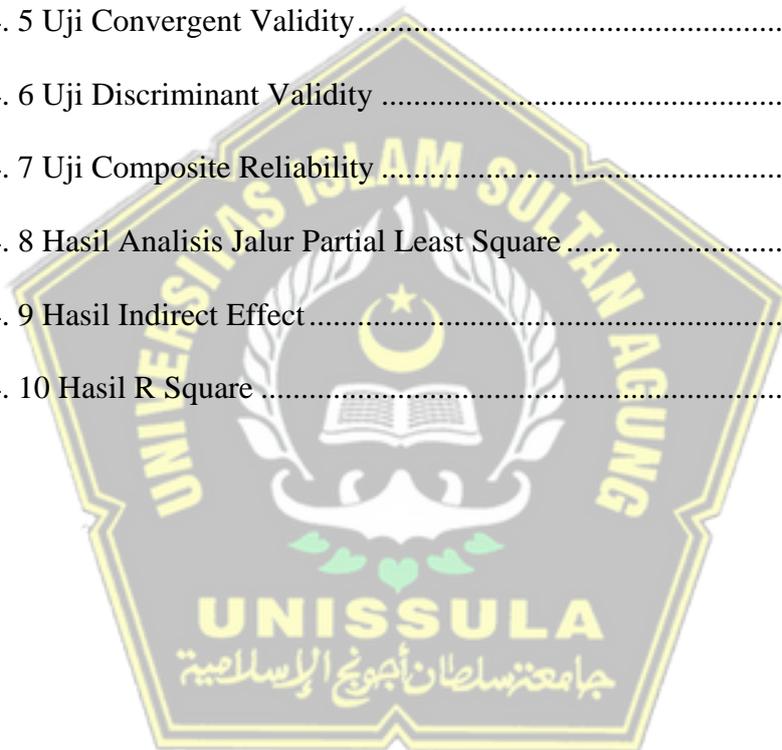
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	i
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	6
2.1. Penataan Ulang Pekerjaan (Job Crafting).....	6
2.2. Motivasi Berprestasi.....	7
2.3. Kinerja Personel	9
2.4. Pengaruh antar variable	11
2.5. Model Empirik Penelitian.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1 Jenis Penelitian	15
3.2 Populasi dan Sampel	15
3.3 Jenis dan Sumber Data	16

3.4	Metode Pengumpulan Data	16
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	17
3.6	Metode Analisis Data	18
3.6.1	Analisis Deskriptif Variabel	18
3.6.2	Analisis Uji Partial Least Square	19
3.6.3	Analisa model Partial Least Square	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		29
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian	29
4.1.1	Gambaran Umum Responden.....	29
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel	31
4.2	Hasil Penelitian	36
4.2.1	Hasil Outer Model (Measurement Model).....	36
4.2.2	Hasil Inner Model	38
4.2.3	Indirect Effect	40
4.2.4	Pengujian Hipotesis	40
4.2.5	R Square.....	42
4.2.6	Pembahasan	43
BAB V PENUTUP.....		46
5.1	Kesimpulan	46
5.2	Implikasi Manajerial.....	47
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	48
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	49
Daftar Pustaka.....		50
LAMPIRAN I KUESIONER		56

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	18
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	29
Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Job Crafting	32
Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Motivasi Berprestasi	33
Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Kinerja Personel	35
Tabel 4. 5 Uji Convergent Validity	36
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	37
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	37
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square	38
Tabel 4. 9 Hasil Indirect Effect	40
Tabel 4. 10 Hasil R Square	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian14



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Job crafting telah menjadi fenomena penting di era globalisasi, di mana individu lebih proaktif dalam menyesuaikan pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan minat, keahlian, dan tujuan pribadi. Globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi, perubahan pasar yang dinamis, dan tuntutan untuk berinovasi, mendorong pekerja untuk merancang ulang aspek pekerjaan mereka, baik dalam hal tugas, hubungan sosial, maupun cara mereka mengaitkan pekerjaan dengan nilai-nilai pribadi. Job crafting memungkinkan individu untuk memperkenalkan tantangan baru, berkolaborasi secara lebih efektif, dan mengurangi tugas yang tidak relevan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Tims et al., 2015).

Namun, penerapan *job crafting* juga menghadapi tantangan, terutama dalam menjaga keseimbangan antara inisiatif pribadi dan kebutuhan organisasi. Tidak semua organisasi memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka, sehingga penting untuk menciptakan budaya yang mendukung kreativitas dan fleksibilitas. Di sisi lain, *job crafting* memberikan keuntungan bagi individu dalam menemukan makna dalam pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi, dan kesejahteraan, serta membantu organisasi tetap relevan dan sukses dalam menghadapi dinamika global (Wang et al., 2020).

Keunggulan kompetitif organisasi bergantung pada kemampuan untuk secara efektif merekrut, mempertahankan, menempatkan, dan melibatkan bakat di

semua tingkat hierarki (Omotunde & Alegbeleye, 2021). Penelitian membuktikan bahwa organisasi dapat membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan berinvestasi dalam tenaga kerja berbakat (Hongal & Kinange, 2020). Organisasi yang bermaksud menerapkan manajemen bakat harus menganalisis relevansinya secara strategis (Mahjoub et al., 2018).

Penataan ulang pekerjaan dapat membantu mengatasi tantangan operasional sehari-hari dengan menciptakan pembagian tugas yang lebih adil, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan meningkatkan kepuasan kerja personel (Omotunde & Alegbeleye, 2021). Langkah ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap anggota dalam organisasi dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan potensi mereka, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemberian dorongan dan penghargaan seperti peluang pengembangan karier serta insentif lainnya, institusi dapat meningkatkan motivasi individu untuk mencapai tujuan mereka (Prakosa, 2023). Bagi sebagian besar anggota polisi, kemajuan dalam karier mereka adalah hal yang sangat penting karena hal ini membantu mereka memetakan jalur pencapaian tertinggi yang ingin mereka capai, yang pada gilirannya, memelihara motivasi dan dedikasi mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan loyalitas terhadap institusi (Harniati Arfan & Ririn Oktaviani, 2022).

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi (Hajjali et al., 2022). Motivasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja individu di dalam organisasi (Sari, 2022). Ketika

karyawan termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang secara langsung meningkatkan produktivitas (Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, 2022).

Salah satu jenis motivasi adalah motivasi berprestasi. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi cenderung berhasil di tempat kerja (Wahyudi, 2022). Individu yang memiliki kebutuhan berprestasi yang dominan cenderung mengejar standar keberhasilan yang tinggi dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang paling optimal (Werdhiastutie et al., 2020). Mereka biasanya mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka dan menetapkan tujuan yang menantang tetapi realistis. Selain itu, motivasi untuk berprestasi membuat mereka lebih kuat dalam menghadapi kegagalan dan belajar dari kesulitan, yang membuat mereka lebih siap untuk membuat rencana baru untuk keberhasilan (Muhammadiyah Buton et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “Penataan Ulang Pekerjaan dan Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Motivasi berprestasi Personel Kepolisian Polres Kuningan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah penataan ulang pekerjaan (*job crafting*) berpengaruh terhadap kinerja Personel?

2. Apakah penataan ulang pekerjaan (*job crafting*) berpengaruh terhadap motivasi berprestasi?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja Personel?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penataan ulang pekerjaan (*job crafting*) terhadap kinerja Personel.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penataan ulang pekerjaan (*job crafting*) terhadap motivasi berprestasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja Personel.

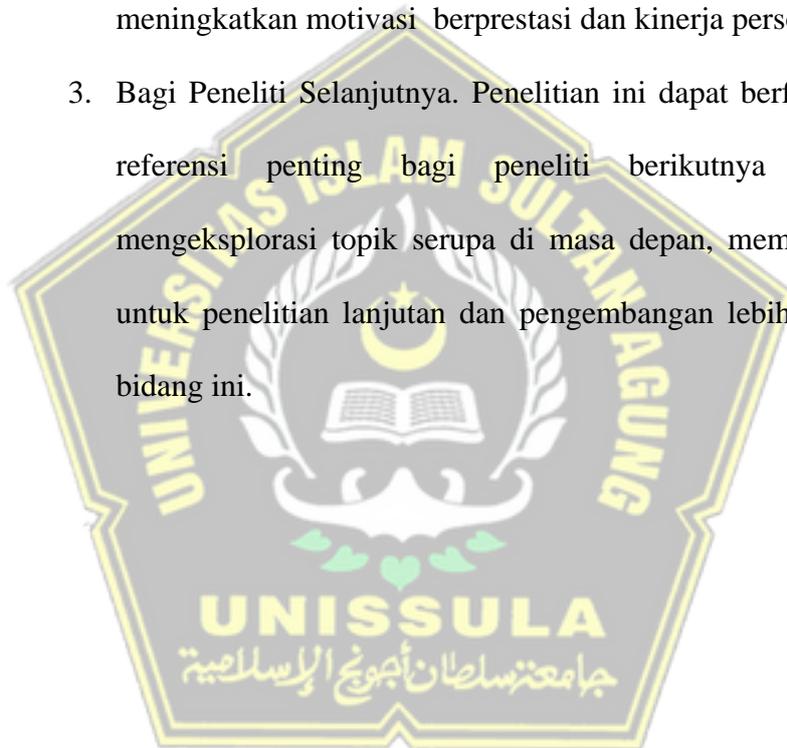
1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai dampak penataan ulang pekerjaan (*job crafting*) dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja personel. Penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi untuk membandingkan dan menerapkan teori yang telah dipelajari di perguruan tinggi, serta memperkaya literatur akademik terkait topik tersebut.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis. Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dengan memperluas wawasan dan pemahaman tentang analisis kinerja personel.
2. Bagi organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga dan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengimplementasikan penataan ulang pekerjaan untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerja personel
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi penting bagi peneliti berikutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa di masa depan, memberikan dasar untuk penelitian lanjutan dan pengembangan lebih lanjut dalam bidang ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Penataan Ulang Pekerjaan (*Job Crafting*)

Penataan ulang pekerjaan adalah keahlian karyawan dalam mendesain ulang pekerjaan mereka atas inisiatif sendiri, dengan atau tanpa keterlibatan manajemen untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya pekerjaan dengan kemampuan pribadi (Slemp & Vella-brodrick, 2013). Penataan ulang pekerjaan didefinisikan sebagai proses proaktif karyawan dalam mengubah batasan mental untuk mendefinisikan ruang lingkup fisik, emosional, kognitif dan relasional dari sebuah pekerjaan (Schachler et al., 2019).

Definisi penataan ulang pekerjaan selanjutnya disederhanakan sebagai upaya mengubah batasan suatu pekerjaan, selaras dengan preferensi, keterampilan, dan kemampuan individu (Khan et al., 2022). Penataan ulang pekerjaan adalah proses perubahan cara / desain pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam bentuk fisik maupun psikologis (Berg et al., 013). Petrou, Demerouti dan Schaufeli mendefinisikan *job crafting* sebagai inisiatif dan kerelaan karyawan untuk merekonstruksi aspek-aspek pekerjaan mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi pekerjaan mereka (Petrou et al., 2015).

Penataan ulang pekerjaan / *Job crafting* dikonseptualisasikan dalam kerangka teoritis dari relasi *job demands–job resources* (JD-R) (Tims et al., 2013, 2015) ada empat aspek berdasarkan paradigma JD-R, yaitu: *increasing structural job resources, increasing social job resources, challenging job*

demands dan *decreasing hindering job demands*. Sedangkan menurut Wrzesniewski dan Dutton terdiri dari tiga aspek job crafting yaitu: *task crafting*, *relational crafting* dan *cognitive crafting*.

Penataan ulang pekerjaan di kepolisian dapat disimpulkan sebagai proses perubahan perilaku yang dilakukan oleh anggota kepolisian untuk menyesuaikan karakteristik tugas mereka, baik secara fisik maupun non-fisik. Penelitian ini menggunakan indikator *job crafting* yang diajukan oleh (Berg et al., 2013) terdiri dari tiga aspek job crafting yaitu: *task crafting*, *relational crafting* dan *cognitive crafting*.

2.2. Motivasi Berprestasi

Model motivasi berprestasi adalah teori yang dikemukakan oleh McClelland pada tahun 1961 digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku serta kinerja seseorang berdasarkan kebutuhan mereka akan prestasi, kekuasaan, atau afiliasi (Brunstein & Heckhausen, 2018; Jaquays, 2018; McClelland, 1955). McClelland membagi kebutuhan individu menjadi tiga jenis utama: kebutuhan untuk prestasi, kekuasaan, dan afiliasi, dengan tiap individu memiliki kombinasi kebutuhan ini yang beragam tergantung pada motif dominan mereka (Elliot & Sommet, 2023). Kebutuhan akan prestasi mencakup keinginan untuk mencapai tujuan sulit, memenuhi standar keberhasilan yang tinggi, menguasai tugas-tugas kompleks, dan mengungguli orang lain (Anderman, 2020). Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi akan mencari tujuan yang realistis namun menantang dan berupaya keras menguasai tugas dengan baik (Groening & Binnewies, 2019).

Murray pertama kali merumuskan konsep motivasi berprestasi dengan istilah "kebutuhan berprestasi" (*need for achievement*), yang ia deskripsikan sebagai hasrat untuk menyelesaikan tugas-tugas sulit dengan cepat dan baik (Brunstein & Heckhausen, 2018). Motivasi berprestasi adalah pendorong untuk mencapai tingkat prestasi setinggi mungkin (Mouloud & El-Kadder, 2016). McClelland menjelaskan motivasi berprestasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai standar keunggulan, yang dapat diukur dengan membandingkan prestasi sendiri atau dengan orang lain (Jaquays, 2018).

Motivasi berprestasi juga dianggap sebagai bagian dari kepribadian yang berkembang melalui interaksi dengan lingkungan (Rybnicek et al., 2019). Menurut (Mourão & Schneider Locatelli, 2020) motivasi berprestasi mencakup kecenderungan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, keterlibatan dalam tugas, harapan keberhasilan, serta dorongan untuk menghadapi rintangan dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan definisi ini, motivasi berprestasi disimpulkan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan pribadi yang memungkinkan tercapainya prestasi optimal.

McClelland (1955) menyebutkan enam karakteristik individu dengan motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

1. Hasrat kuat untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas sebaik mungkin.
2. Bertanggung jawab, dengan kemampuan mengarahkan masa depan dan mencapai cita-cita.

3. Bersikap evaluatif, memanfaatkan umpan balik untuk perbaikan dan belajar dari kegagalan.
4. Berani mengambil risiko "sedang" sesuai kemampuan.
5. Kreatif dan inovatif, mampu mencari peluang dan menggunakan kesempatan untuk menunjukkan potensi.
6. Menyukai tantangan, menikmati kegiatan berprestasi dan kompetitif.

2.3. Kinerja Personel

Kinerja merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan perilaku sesuai dengan yang diharapkan dari mereka (Sopiah et al., 2020a). Menurut (Uddin et al., 2019) kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, biasanya dalam satu tahun. Pendapat (Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian dalam hal kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kinerja menurut Rivai, (2018) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja Personel adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang Personel dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang ia berikan (Mangkat et al., 2019).

Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) terbagi menjadi faktor internal dan eksternal.

Faktor internal berasal dari karakteristik individu pegawai, seperti kemampuan intelektual, disiplin, pengalaman, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi pribadi. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi dukungan dari lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, kondisi kerja, program pelatihan, paket kompensasi, dan sistem manajemen di organisasi.

Definisi tentang kinerja personel kepolisian dapat bervariasi sesuai dengan konteks dan perspektif yang digunakan dan protokol, serta kualitas interaksi dengan masyarakat (Rezki et al., 2022). Secara umum, kinerja personel kepolisian mencakup kemampuan dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas terkait penegakan hukum, pemeliharaan ketertiban, pencegahan kejahatan, dan pelayanan kepada masyarakat (Hidayat & Agustina, 2020).

Kinerja personel kepolisian sering kali diukur melalui berbagai metrik, termasuk penangkapan pelaku kejahatan, penyelesaian kasus, respons terhadap panggilan darurat, kepatuhan terhadap prosedur dan protokol, serta interaksi positif dengan masyarakat (Arif, 2021).

Definisi kinerja personel kepolisian juga dapat mencakup aspek-aspek seperti integritas, profesionalisme, kerjasama tim, dan penerapan prinsip-prinsip hukum yang adil dan berkeadilan (Rahmawati et al., 2022). Untuk mengukur kinerja, (Sedarmayanti, 2017) menyarankan beberapa indikator yang mencakup kriteria seperti kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi.

Kinerja personel kepolisian dapat dijelaskan sebagai kemampuan dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas terkait penegakan hukum, pemeliharaan ketertiban, pencegahan kejahatan, dan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan indikator yang digunakan adalah penangkapan pelaku kejahatan, penyelesaian kasus, respons terhadap panggilan darurat, kepatuhan terhadap prosedur dan protokol, serta interaksi positif dengan masyarakat (Arif, 2021).

2.4. Pengaruh antar variable

2.4.1. Pengaruh Penataan Ulang Pekerjaan (*Job Crafting*) Terhadap Motivasi Kerja

Job crafting, yaitu upaya individu untuk secara proaktif mengubah atau membentuk aspek pekerjaan mereka, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan (Wang et al., 2020). Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa *job crafting* dapat meningkatkan motivasi intrinsik dengan cara memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka dengan minat, kekuatan, dan nilai pribadi (Moon et al., 2020). Sebagai contoh, penelitian oleh (Demerouti et al., 2015) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam *job crafting* mengalami peningkatan makna pekerjaan dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka.

Penataan ulang pekerjaan (*job crafting*) berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja individu (Moon et al., 2020; Tims et al., 2015). Individu yang memiliki kesempatan untuk menata ulang pekerjaan mereka sesuai dengan kompetensi dasar mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif (Wang et al., 2020).

Namun, Lichtenthaler & Fischbach (2018) menyatakan bahwa Job Crafting berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H2 : Penataan Ulang Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi personil

2.4.2. Pengaruh Penataan Ulang Pekerjaan (*Job Crafting*) Terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika tim melakukan penataan ulang pekerjaan, hal ini secara positif berhubungan dengan kinerja yang unggul seperti yang disampaikan oleh (Uen et al., 2021). Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang juga menemukan bahwa penataan ulang pekerjaan, memiliki korelasi positif dengan kinerja (Ingusci et al., 2019).

Selain itu, penelitian oleh (Yadav & Dhar, 2021) juga menegaskan bahwa penataan ulang pekerjaan, memiliki hubungan yang positif dengan perilaku kerja inovatif. Beberapa penelitian terdahulu memberikan dukungan untuk pentingnya job crafting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di tempat kerja (Afsar et al., 2019; Guo et al., 2023; Khan et al.,

2020; Supriyanto et al., 2020). Dengan demikian, keseluruhan penelitian tersebut memberikan dukungan untuk pengaruh job crafting dalam mendorong perilaku kerja inovatif di tempat kerja.

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2019) Job Crafting tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Adanya hasil tidak berpengaruh dapat disebabkan karena tidak semua karyawan pada PT Polowijo Gosari Gresik yang melakukan Job Crafting dalam pekerjaannya, berdasarkan hasil observasi hanya bagian umum dan personalia saja yang menerapkan Job Crafting. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan tentunya karyawan harus diberikan kebebasan untuk melakukan redesigning pekerjaannya sesuai dengan passion dan keinginan mereka.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H1 : Pengaruh Penataan Ulang Pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil

2.4.3. Pengaruh pengembangan motivasi berprestasi terhadap kinerja Personel

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Damarasri & Ahman, 2020). Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Damanik et al., 2020). Pernyataan tersebut menggambarkan bahwa motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugiarti, 2021). Motivasi memiliki efek positif terhadap kinerja

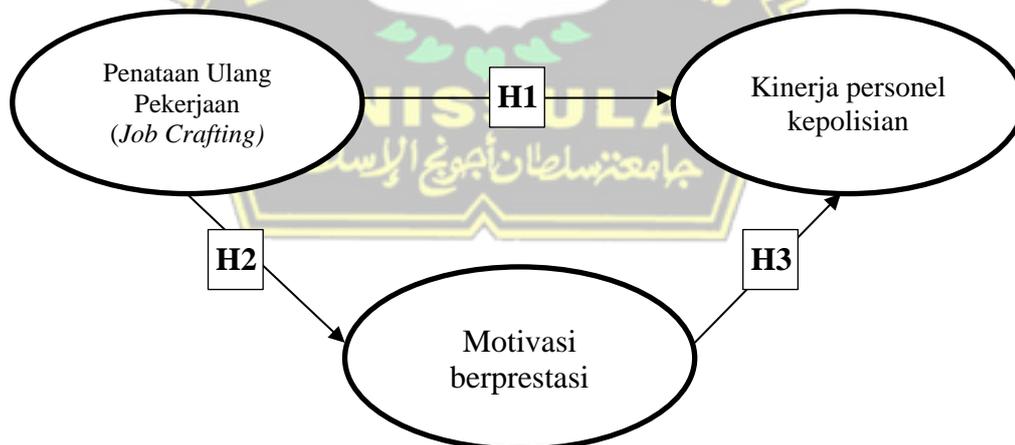
karyawan (Widisono et al., 2021). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (Febrianti et al., 2020).

Motivasi kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan (Wau & Purwanto, 2021). Motivasi yang tinggi cenderung mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Studi yang dilakukan oleh para peneliti tersebut menunjukkan konsistensi dalam menemukan hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan.

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah sebagaimana berikut :

H3 : Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian

2.5. 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, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh penataan ulang pekerjaan (*job crafting*), motivasi berprestasi dan Kinerja Personel.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Polres Kuningan sebanyak 201 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. Tehnik sampling yang digunakan adalah sensus, dimana seluruh populasi merupakan sample. Sehingga dengan demikian sample

dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Polres Kuningan sebanyak 201 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 : penataan ulang pekerjaan (*job crafting*), motivasi berprestasi dan Kinerja Personel.

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

3.4 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian yaitu penataan ulang pekerjaan (*job crafting*), motivasi berprestasi dan Kinerja Personel. 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 penataan ulang pekerjaan (*job crafting*), motivasi berprestasi dan Kinerja Personel. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1 berikut.

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<p>Penataan ulang pekerjaan (<i>job crafting</i>) Proses perubahan perilaku yang dilakukan oleh anggota kepolisian untuk menyesuaikan karakteristik tugas mereka, baik secara fisik maupun non-fisik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Task crafting,</i> 2. <i>Relational crafting</i> 3. <i>Cognitive crafting.</i> 	Skala Likert 1 S/d 5
2.	<p>Motivasi berprestasi Dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan pribadi yang memungkinkan tercapainya prestasi optimal.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasrat kuat untuk mencapai tujuan 2. Bertanggung jawab, dengan kemampuan 3. Bersikap evaluatif, 4. Berani mengambil risiko 5. Kreatif dan inovatif, 6. Menyukai tantangan, 	Skala Likert 1 S/d 5
3.	<p>Kinerja personel kepolisian Kemampuan dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas-tugas terkait penegakan hukum, pemeliharaan ketertiban, pencegahan kejahatan, dan pelayanan kepada masyarakat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penangkapan pelaku kejahatan, 2. Penyelesaian kasus, 3. Respons terhadap panggilan darurat, 4. Kepatuhan terhadap prosedur dan protokol, 5. Interaksi positif dengan masyarakat. 	Skala Likert 1 S/d 5

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 konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual*

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

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

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

3.6.3 Analisa model *Partial Least Square*

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

1. *Convergent Validity*

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

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

2. *Discriminant Validity*

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

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

Keterangan :

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

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpetasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan

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

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

4. *Composite reliability*

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

5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel

apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7. Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif 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. Utuk mengetetahui apakah indikator formatif mengalami multikolineritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolineritas.

6. Analisa *Inner Model*

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

dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

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

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel 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* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q\text{-square} > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai $Q\text{-square} \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

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

Dimana $(1-R_1^2)(1-R_2^2)\dots(1-R_p^2)$ adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution*

free), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

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

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

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

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

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

3) Kriteria pengujian

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

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

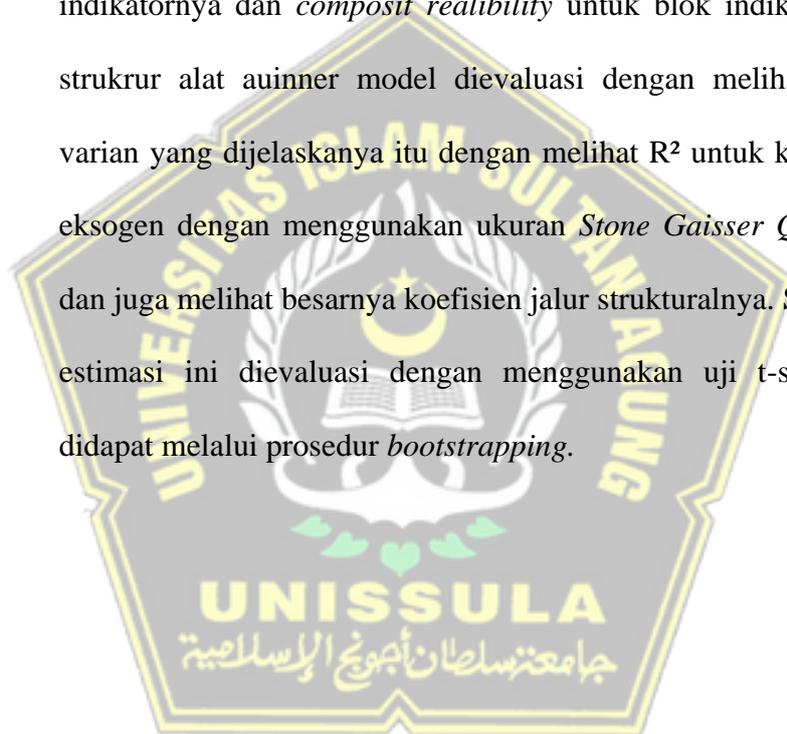
4) Perhitungan nilai t :

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

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

8. Evaluasi Model.

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



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Kepolisian di Polres Kuningan. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui *Google Form* sehingga diperoleh sampel sebanyak 201 responden yaitu total anggota Kepolisian di Polres Kuningan. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan *Software Smart PLS*. untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	125	62%
	Perempuan	76	38%
Usia Responden	20 – 30	56	28%
	31 – 40	107	53%
	41 – 50	38	19%
Tingkat Pendidikan	SMA	64	32%
	D3	24	12%
	S1	84	42%
	S2	29	14%

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan karakteristik responden seperti dijelaskan pada Tabel 4.1, menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh Laki-laki sebanyak 125 orang atau 62% dari total responden, sedangkan responden Perempuan berjumlah 76 orang atau 38%. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki.

Tanggapan responden berdasarkan usia memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 107 orang atau 53%. Responden pada rentang usia 20–30 tahun sebanyak 56 orang atau 28%, sedangkan responden berusia 41–50 tahun sebanyak 38 orang atau 19%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang berpartisipasi dalam penelitian ini berada pada usia produktif dan matang, yang secara umum memiliki pengalaman kerja yang cukup baik.

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 84 orang atau 42%. Responden dengan pendidikan D3 berjumlah 64 orang atau 32%, diikuti oleh responden dengan pendidikan S2 sebanyak 29 orang atau 14%, dan sisanya berpendidikan SMA sebanyak 24 orang atau 12%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, dengan sebagian besar telah menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1), yang menunjukkan kompetensi akademik yang mendukung dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya di Polres Kuningan.

Secara keseluruhan, karakteristik responden ini menggambarkan bahwa responden penelitian memiliki komposisi yang cukup representatif berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat dan relevan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para masyarakat terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Job crafting Transformasional, Motivasi berprestasi, Kinerja personel dan Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat menyimpulkan derajat persepsi responden akan indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5
- Interval = $(\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas}) = (5-1)/3 = 1,3$

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 2,29 = Rendah
2. 2,30 – 3,59 = Sedang
3. 3,60 – 5,00 = Tinggi

Statistik Deskriptif Variabel Job crafting

Statistik deskriptif Job crafting akan menggambarkan penilaian Kinerja personel di Polres Kuningan. Tanggapan dari responden mengenai Job crafting akan menggambarkan penilaian Kinerja personel di Polres Kuningan ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel Job Crafting

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
Jc 1	<i>Task Crafting</i>	19	14	58	59	51	3.542	Sedang
Jc 2	<i>Relational Crafting</i>	13	20	54	67	47	3.572	Sedang
Jc 3	<i>Cognitive Crafting</i>	16	17	55	58	55	3.592	Sedang
Rata-rata							3.568	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor variabel Job Crafting sebesar 3.568, yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan mereka terhadap Job Crafting berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Kuningan merespons indikator-indikator Job Crafting dengan cukup baik, meskipun belum mencapai tingkat yang tinggi.

Hasil indikator menunjukkan bahwa Task Crafting memperoleh rata-rata skor sebesar 3.542 dengan kategori sedang, Relational Crafting memperoleh skor 3.572 dalam kategori sedang, dan Cognitive Crafting mendapatkan skor 3.592 juga dalam kategori sedang. Ketiga indikator tersebut konsisten berada dalam kategori sedang, yang berarti bahwa responden memiliki tingkat partisipasi dan keterlibatan

yang cukup dalam melakukan penyesuaian tugas, membangun hubungan kerja, serta mengubah persepsi kognitif mereka terkait pekerjaan.

Nilai rata-rata yang berada pada kategori sedang ini memberikan pemahaman bahwa Polres Kuningan perlu melakukan pengembangan lebih lanjut dalam mendorong perilaku Job Crafting di kalangan anggotanya. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian otonomi lebih besar dalam pekerjaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas pegawai. Dengan demikian, diharapkan tingkat Job Crafting dapat ditingkatkan dari kategori sedang menjadi kategori tinggi di masa mendatang, sehingga kinerja dan keterlibatan anggota dalam organisasi juga akan semakin meningkat.

Statistik Deskriptif Motivasi berprestasi

Statistik deskriptif Motivasi berprestasi akan menggambarkan penilaian kinerja anggota Polres Kuningan. Tanggapan dari responden mengenai kinerja anggota Polres Kuningan ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Nilai Indeks Variabel Motivasi Berprestasi

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
Mb 1	Hasrat kuat untuk mencapai tujuan	21	14	55	50	61	3.577	Sedang
Mb 2	Bertanggung jawab, dengan kemampuan	20	13	58	50	60	3.582	Sedang
Mb 3	Bersikap evaluatif	12	20	69	45	55	3.552	Sedang
Mb 4	Berani mengambil risiko	17	17	63	56	48	3.502	Sedang
Mb 5	Kreatif dan inovatif	18	19	55	49	60	3.567	Sedang
Mb 6	Menyukai tantangan	12	19	52	55	63	3.687	Tinggi
Rata-rata							3.577	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor untuk variabel Motivasi Berprestasi adalah 3.577, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden menilai motivasi berprestasi berada dalam kategori sedang. Hal ini berarti sebagian besar responden memberikan tanggapan yang cukup positif terhadap indikator-indikator dalam pernyataan kuesioner yang berkaitan dengan motivasi untuk berprestasi.

Nilai rata-rata tersebut mencerminkan bahwa perangkat atau anggota di Polres Kuningan memiliki keinginan yang baik untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta mampu bersikap evaluatif. Selain itu, meskipun keberanian untuk mengambil risiko dan kreativitas dinilai pada kategori sedang, indikator menyukai tantangan memperoleh skor yang relatif lebih tinggi yaitu 3.687 yang termasuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar anggota menyukai tantangan dalam pekerjaannya.

Rata-rata skor yang berada dalam kategori sedang ini memberikan pemahaman bahwa penting bagi Polres Kuningan untuk terus mendorong dan mengembangkan motivasi berprestasi anggotanya. Peningkatan perhatian terhadap indikator-indikator seperti keberanian mengambil risiko, kreativitas, dan inovasi akan membantu dalam meningkatkan motivasi berprestasi ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja personel

Statistik deskriptif Kinerja personel akan menggambarkan penilaian Kinerja personel pada Polres Kuningan. Tanggapan dari responden mengenai Kinerja personel pada Polres Kuningan ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Nilai Indeks Variabel Kinerja Personel

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kriteria
Kp 1	Penangkapan Pelaku Kejahatan	17	16	65	52	51	3.517	Sedang
Kp 2	Penyelesaian Kasus	16	20	54	68	43	3.507	Sedang
Kp 3	Respons Terhadap Panggilan Darurat	15	20	68	40	58	3.527	Sedang
Kp 4	Kepatuhan Terhadap Prosedur Dan Protokol	13	17	59	45	67	3.677	Tinggi
Kp 5	Interaksi Positif Dengan Masyarakat	20	14	55	53	59	3.582	Sedang
Rata-rata							3.562	Sedang

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.562, yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa kinerja personel Polres Kuningan berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif namun masih dalam tingkat moderat terhadap indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam kuesioner.

Kategori "sedang" ini memberikan pemahaman bahwa kinerja personel, seperti kemampuan dalam penangkapan pelaku kejahatan, penyelesaian kasus, respons terhadap panggilan darurat, kepatuhan terhadap prosedur dan protokol, serta interaksi positif dengan masyarakat, sudah berjalan dengan cukup baik namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan.

Tingginya skor pada indikator kepatuhan terhadap prosedur dan protokol dengan rata-rata 3.677 yang masuk kategori tinggi mengindikasikan bahwa aspek ini merupakan kekuatan utama personel Polres Kuningan. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk mempertahankan serta terus meningkatkan kepatuhan terhadap

prosedur dan protokol sambil memperbaiki indikator lain yang masih berada pada kategori sedang. Upaya ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja personel secara menyeluruh di masa yang akan datang.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

a. Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, dan *discriminant validity*

Tabel 4. 5 Uji Convergent Validity

Kode	Variabel	Nilai Outer Loading	T-statistik	Keterangan
Job crafting				
Jc 1	<i>Task Crafting</i>	0.848	41.225	Valid
Jc 2	<i>Relational Crafting</i>	0.855	44.460	Valid
Jc 3	<i>Cognitive Crafting</i>	0.862	46.183	Valid
Motivasi berprestasi				
Mb 1	Hasrat kuat untuk mencapai tujuan	0.819	34.316	Valid
Mb 2	Bertanggung jawab, dengan kemampuan	0.821	34.356	Valid
Mb 3	Bersikap evaluatif	0.782	27.982	Valid
Mb 4	Berani mengambil risiko	0.811	33.433	Valid
Mb 5	Kreatif dan inovatif	0.829	38.735	Valid
Mb 6	Menyukai tantangan	0.819	34.608	Valid
Kinerja personel				
Kp 1	penangkapan pelaku kejahatan	0.789	31.279	Valid
Kp 2	penyelesaian kasus	0.835	41.595	Valid
Kp 3	respons terhadap panggilan darurat	0.765	26.659	Valid
Kp 4	kepatuhan terhadap prosedur dan protokol	0.796	28.829	Valid
Kp 5	interaksi positif dengan masyarakat	0.823	35.037	Valid

Sumber: data output PLS 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 pada masing-masing instrument variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid, karena nilai loading lebih besar dari 0,7, sehingga indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dikatakan valid.

b. Discriminant Validity

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Job crafting	0.731	0,5
Motivasi berprestasi	0.662	0,5
Kinerja personel	0.646	0,5

Sumber: hasil olahdata PLS 2025

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* disimpulkan bahwa akar (AVE) konstruk pada masing-masing variabel job crafting, Motivasi berprestasi dan Kinerja personel menunjukkan nilai AVE telah melebihi ketentuan sebesar 0.5.

c. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite kompetensi profesionalite Reliability \geq dari 0,70. Dengan demikian instrumen yang sedang diujicobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Job crafting	0.891	0,7	Reliabel
Motivasi berprestasi	0.922	0,7	Reliabel
Kinerja personel	0.901	0,7	Reliabel

Sumber: hasil olah data PLS 2025

Hasil pengujian nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi dari nilai standarisasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variable job crafting, Motivasi berprestasi dan Kinerja personel dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu obyek.

4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan metode *Partial Least Square* yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variable job crafting transformasional, Motivasi berprestasi, Kinerja personel dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square

Kode	Variabel	Original sample estimate	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P Values	Hasil
------	----------	--------------------------	--------------------	--------------------	-------------	----------	-------

H1	Job crafting > Kinerja personel	0.319	0.318	0.062	5.170	0.000	Positif signifikan
H2	Job crafting > Motivasi Berprestasi	0.866	0.866	0.019	44.729	0.000	Positif signifikan
H3	Motivasi Berprestasi > Kinerja personel	0.599	0.600	0.059	10.112	0.000	Positif signifikan

Sumber: Data olahan PLS 2025

Hasil analisis jalur antar variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Personel adalah positif signifikan dengan nilai original sample estimate sebesar 0,319, nilai t-statistic sebesar 5,170, dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan job crafting akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja personel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara job crafting terhadap kinerja personel, artinya semakin tinggi job crafting yang dilakukan anggota Polres Kuningan, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
2. Hubungan antara Job Crafting dan Motivasi Berprestasi juga menunjukkan hasil positif signifikan, dengan original sample estimate sebesar 0,866, nilai t-statistic sebesar 44,729, dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien yang tinggi menunjukkan bahwa job crafting memberikan kontribusi besar terhadap meningkatnya motivasi berprestasi personel. Artinya, semakin tinggi kemampuan anggota dalam menyesuaikan diri dengan tugas dan

menciptakan nilai dalam pekerjaannya (job crafting), maka akan semakin tinggi pula motivasi berprestasi yang dimilikinya.

3. Analisis terhadap hubungan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Personel juga menghasilkan nilai positif signifikan, dengan original sample estimate sebesar 0,599, nilai t-statistic sebesar 10,112, dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja personel. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki anggota Polres Kuningan, maka akan berdampak positif terhadap kualitas dan hasil kerja yang ditunjukkan.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima

Tabel 4. 9 Hasil Indirect Effect

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Job crafting terhadap Kinerja personel melalui Motivasi Berprestasi	9.520	0.000	Mendukung

Sumber: Data primer yang diolah 2025

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

1) Pengaruh Job Crafting Transformasional Terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Personel menunjukkan bahwa nilai T statistik sebesar $5,170 > t$ tabel $1,972$ dengan nilai p-value $0,000$. Penjelasan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Job Crafting terhadap Kinerja Personel. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis pertama, yaitu Job Crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel di Polres Kuningan.

2) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian pengaruh Job Crafting terhadap Motivasi Berprestasi menunjukkan bahwa nilai T statistik sebesar $44,729 > t$ tabel $1,972$ dengan nilai p-value $0,000$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara Job Crafting terhadap Motivasi Berprestasi. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Job Crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Berprestasi dapat diterima.

3) Pengaruh Job Crafting Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Personel diperoleh nilai T statistik sebesar $10,112 > t$ tabel $1,972$ dengan nilai p-value $0,000$. Penjelasan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel dapat diterima.

4.2.5 R Square

Tabel 4. 10 Hasil R Square

No	Keterangan	R Square
1	Kinerja Personil	0.790
2	Motivasi Berprestasi	0.748

Sumber: data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh dari anggota Polres Kuningan, diketahui bahwa nilai R Square untuk variabel Kinerja Personil sebesar $0,790$. Artinya, besarnya persentase Kinerja Personil dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini sebesar $79,0\%$, sedangkan sisanya sebesar $21,0\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Sedangkan untuk variabel Motivasi Berprestasi, diperoleh nilai R Square sebesar $0,748$. Ini berarti bahwa sebesar $74,8\%$ variabel Motivasi Berprestasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar $25,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai R Square yang tinggi, yang menunjukkan bahwa model penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen dengan cukup baik.

4.2.6 Pembahasan

Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara job crafting terhadap kinerja personel. Artinya, semakin tinggi kualitas job crafting yang diterapkan di lingkungan kerja, maka semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kinerja personel Polres Kuningan. Dengan demikian, kemampuan personel untuk melakukan penyesuaian terhadap tugas, hubungan sosial, dan persepsi pekerjaan mereka dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil Partial Least Square (PLS) pada tabel 4.9, nilai Original Sample Estimate sebesar 0.319 mengindikasikan adanya pengaruh positif dari job crafting terhadap kinerja personel. Ini berarti bahwa semakin efektif job crafting yang dilakukan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh personel.

Nilai Mean of Subsamples sebesar 0.318 menunjukkan bahwa estimasi pengaruh antar subsample konsisten dengan estimasi aslinya. Standard deviation sebesar 0.062 menunjukkan variasi estimasi yang relatif kecil, yang memperkuat keandalan hasil analisis. Dengan T-statistic sebesar 5.170 (lebih besar dari t-tabel 1.972) dan P-value 0.000 (lebih kecil dari 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara job crafting terhadap kinerja personel.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Siahaan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa job crafting dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi intrinsik, serta didukung oleh temuan Wahyuni dan Utami (2022) yang menyatakan bahwa penerapan job crafting dalam organisasi publik mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

Pengaruh job crafting terhadap motivasi berprestasi

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara job crafting terhadap motivasi berprestasi. Artinya, semakin tinggi penerapan job crafting di lingkungan kerja Polres Kuningan, maka semakin meningkat pula motivasi berprestasi personel dalam mencapai target dan tugas yang diberikan.

Tabel analisis jalur menunjukkan nilai Original Sample Estimate sebesar 0.866, yang menunjukkan pengaruh positif yang sangat kuat antara job crafting terhadap motivasi berprestasi. Mean of Subsamples sebesar 0.866 juga menunjukkan konsistensi yang tinggi, dan Standard deviation sebesar 0.019 mengindikasikan variasi yang sangat kecil antar subsample.

Dengan nilai T-statistic sebesar 44.729 (jauh lebih besar dari t-tabel 1.972) dan P-value sebesar 0.000, maka hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa job crafting berperan penting dalam meningkatkan motivasi berprestasi, di mana personel lebih termotivasi untuk bekerja secara kreatif, bertanggung jawab, dan berani mengambil tantangan.

Temuan ini mendukung penelitian oleh Dewi dan Ningsih (2023) yang menunjukkan bahwa job crafting mampu meningkatkan semangat berprestasi individu di sektor layanan publik, termasuk dalam lingkungan kepolisian.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja personel

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja personel. Artinya, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya di Polres Kuningan.

Hasil analisis jalur menunjukkan nilai Original Sample Estimate sebesar 0.599, yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang cukup kuat dari motivasi berprestasi terhadap kinerja personel. Mean of Subsamples sebesar 0.600 juga konsisten dengan nilai aslinya, sementara Standard deviation sebesar 0.059 menunjukkan variasi yang kecil antar subsample.

Dengan T-statistic sebesar 10.112 (lebih besar dari t-tabel 1.972) dan P-value sebesar 0.000, hubungan ini terbukti signifikan secara statistik. Ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja personel.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Irawan et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi mampu meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi sektor publik, serta memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Wahyuni dan Utami (2022) terkait peran motivasi intrinsik dalam mendongkrak kinerja pegawai sektor layanan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis jalur PLS yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara **Job Crafting** terhadap **Kinerja Personel**, dapat disimpulkan bahwa job crafting memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personel di Polres Kuningan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan Polres Kuningan untuk mendorong personel untuk secara aktif melakukan job crafting, seperti mengatur ulang tugas, membangun hubungan kerja yang lebih baik, dan memaknai pekerjaan dengan cara yang lebih positif agar dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara **Job Crafting** terhadap **Motivasi Berprestasi**. Artinya, job crafting tidak hanya berdampak pada kinerja personel, tetapi juga mampu meningkatkan motivasi berprestasi di kalangan anggota Polres Kuningan. Oleh karena itu, upaya untuk mendorong job crafting perlu terus dilakukan karena dapat memupuk motivasi internal personel, meningkatkan semangat dalam mencapai tujuan organisasi, dan memperkuat rasa tanggung jawab serta kreativitas dalam menjalankan tugas.

3. Hasil penelitian membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara **Motivasi Berprestasi** terhadap **Kinerja Personel**. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki oleh personel, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan Polres Kuningan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi berprestasi, seperti memberikan tantangan, penghargaan, dan peluang pengembangan diri, agar kinerja individu maupun organisasi dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Polres Kuningan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Polres Kuningan perlu mendorong anggota untuk melakukan job crafting, baik dalam bentuk task crafting, relational crafting, maupun cognitive crafting. Pelatihan atau workshop yang berfokus pada pengembangan kemampuan mengatur ulang tugas, membangun relasi kerja positif, serta mengubah cara pandang terhadap pekerjaan, dapat membantu personel lebih berinisiatif dan kreatif dalam menjalankan tugasnya.
2. Penting bagi pimpinan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan rasa pencapaian dan tanggung jawab. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan penghargaan atas pencapaian, memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu, dan menyediakan peluang untuk pengembangan karier.

3. Karena pimpinan memegang peran penting dalam mendorong job crafting dan motivasi berprestasi, pelatihan kepemimpinan yang fokus pada transformational leadership perlu dilakukan. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan, dan memfasilitasi pengembangan diri personel akan meningkatkan efektivitas job crafting serta memperkuat motivasi berprestasi di lingkungan Polres.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil dan dalam pengembangan penelitian selanjutnya, di antaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan Polres Kuningan Polda, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan ke seluruh instansi kepolisian lain di wilayah atau tingkat yang berbeda. Variasi budaya organisasi, kebijakan internal, dan kondisi kerja di tempat lain mungkin memberikan hasil yang berbeda.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 201 anggota. Meskipun jumlah ini sudah memenuhi syarat untuk analisis PLS, namun keberagaman karakteristik responden, seperti jabatan, masa kerja, dan latar belakang tugas, belum sepenuhnya diakomodasi, sehingga dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian.
3. Penelitian ini hanya memfokuskan pada hubungan antara Job Crafting, Motivasi Berprestasi, dan Kinerja Personel. Faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya

organisasi, stress kerja, atau kepuasan kerja, tidak dianalisis dalam model ini. Hal ini membuka peluang untuk penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel-variabel tersebut.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan Kinerja personel, seperti kepemimpinan, stress kerja, kepuasan kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Awwaby, M., Satria, H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Anderman, E. M. (2020). Achievement motivation theory: Balancing precision and utility. *Contemporary Educational Psychology*, 61(xxxx), 101864. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101864>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Azhad, M. N., & Mahayanti, L. (2022). MANAJEMEN TALENTA DAN PENGEMBANGAN KARIER PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 338–341. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4181>
- Barkhuizen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014a). Talent management, work engagement and service quality orientation of support staff in a higher education institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 69–77. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p69>
- Barkhuizen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014b). Talent management, work engagement and service quality orientation of support staff in a higher education institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 69–77. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p69>
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and Meaning in the Workplace (Pp., 81–104*. <https://doi.org/10.1007/s10894-015-9888-5>
- Brunstein, J. C., & Heckhausen, H. (2018). Achievement motivation. In *Motivation and Action, Third Edition* (pp. 221–304). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65094-4_6
- Damanik, Y. R., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2020). The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Damarasri, B. N., & Ahman, E. (2020). *TALENT MANAGEMENT AND WORK MOTIVATION TO IMPROVE PERFORMANCE OF EMPLOYEES*. 1(4). <https://doi.org/10.31933/DIJEMSS>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, *3*(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Dinh Van Thang, & Nguyen Quoc Nghi. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *13*(1), 404–412. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>
- Elliot, A. J., & Sommet, N. (2023). Integration in the Achievement Motivation Literature and the Hierarchical Model of Achievement Motivation. In *Educational Psychology Review* (Vol. 35, Issue 3). Springer. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09785-7>
- Febrianti, N. T., Suharto, S., & Wachyudi, W. (2020). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN PT JABAR JAYA PERKASA. *International Journal of Business and Social Science Research*, 25–35. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v1n2p3>
- Groening, C., & Binnewies, C. (2019). “Achievement unlocked!” - The impact of digital achievements as a gamification element on motivation and performance. *Computers in Human Behavior*, *97*(November 2018), 151–166. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.02.026>
- Guo, Y., Jin, J., & Yim, S. H. (2023). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Job Crafting. *Administrative Sciences*, *13*(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010004>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *2*(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Harniati Arfan, H., & Ririn Oktaviani, A. (2022). PENGARUH PENILAIAN KINERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLRES SINJAI. *The Manusagre Journal*, *1*(1), 1–13.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hedayati Mehdiabadi, A., & Li, J. (2016). Understanding Talent Development and Implications for Human Resource Development: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, *15*(3), 263–294. <https://doi.org/10.1177/1534484316655667>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta

- Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
<https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Hongal, P., & Kinange, Dr. U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71.
<https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Ingusci, E., Callea, A., Cortese, C. G., Zito, M., Borgogni, L., Cenciotti, R., Colombo, L., Signore, F., Ciavolino, E., & Demerouti, E. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of job crafting in middle-age workers. *International Journal of Business and Society*, 20(2), 533–551.
- Jaquays, B. T. D. (2018). *MOTIVATION McClelland's Needs Theory* (Vol. 8, Issue 9, pp. 1–7). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1).
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Khan, M. M., Mubarak, S., & Islam, T. (2020). Leading the innovation: role of trust and job crafting as sequential mediators relating servant leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management*.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-05-2020-0187>
- Khan, M. M., Mubarik, M. S., Islam, T., Rehman, A., Ahmed, S. S., Khan, E., & Sohail, F. (2022). How servant leadership triggers innovative work behavior: exploring the sequential mediating role of psychological empowerment and job crafting. *European Journal of Innovation Management*, 25(4), 1037–1055.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2020-0367>
- Li, J. , Hedayati-Mehdiabadi, A., C. J. , Wu, F. , & Bell, A. (2018). Talent management process in Asia: a multiple case study. *European Journal of Training and Development*, 42(7/8), 499–516.
- Mahjoub, M., Atashsokhan, S., Khalilzadeh, M., Aghajanloo, A., & Zohrehvandi, S. (2018). Linking “project success” and “strategic talent management”: Satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *Procedia Computer Science*, 138, 764–774.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.100>
- Mangkat, R. S., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA. *Pengaruh Pengalaman Kerj ... 3319 Jurnal EMBA*, 7(7), 3319–3328.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Perilaku dan budaya organisasi* (Vol. 1). Refika Aditama .
- Mathew, A. (2015). Talent Management Practices in Select Organizations in India. *Global Business Review*, 16(1), 137–150.
<https://doi.org/10.1177/0972150914553527>
- McClelland, D. C. (1955). *Studies in motivation*.

- Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 13, Issue 8). MDPI. <https://doi.org/10.3390/su13084469>
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Mouloud, K., & El-Kadder, B. A. (2016). Self-efficacy, Achievement motivation and Anxiety of Elite Athletes. *IOSR Journal of Sports and Physical Education*, 03(04), 45–48. <https://doi.org/10.9790/6737-03044548>
- Mourão, P., & Schneider Locatelli, D. R. (2020). Testing McClelland at the Academy: An Analysis of Entrepreneurial Behavioral Characteristics. *Sustainability*, 12(5), 1771. <https://doi.org/10.3390/su12051771>
- Muhammadiyah Buton, U., Mustari, L., & Sari, W. (2019). The Effect of Achievement Motivation, Fear of Success on the Performance of Farming Women in Ngkaringkaring Village, Baubau City LM Mustari The Effect of Achievement Motivation, Fear of Success on the Performance of Farming Women in Ngkaringkaring Village, Baubau City. *International Journal of Management Progress International Journal of Management Progress I 10 International Journal of Management Progress*, 1. <https://doi.org/10.1088/1755>
- Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. *Journal of Academic Librarianship*, 47(2). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Pahrudin, S., & Jalaludin, J. (2022). Penerapan Manajemen Talenta (Talent Management) pada Karawan Logistik Farmasi di RS Abdul Radjak Purwakarta. *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.37726/jammiah.v2i2.203>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480. <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Prakosa, A. B. (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Pengembangan Karir Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Akademi Kepolisian Semarang)*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, .
- Rahmawati, Ansari, I., & Tahir, M. (2022). KINERJA POLISI SATUAN LALU LINTAS (SATLANTAS) DI POLRES WAJO. *Journal.Unismuh.*, 3(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Rahmawati, H. A. (2019). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI RETENSI KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH LAMONGAN. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 419–430.
- Rastgoo, P. (2016). The relationship of talent management and organizational development with job motivation of employees. *Acta Universitatis*

- Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(2), 653–662.
<https://doi.org/10.11118/actaun201664020653>
- Rezki, M., Saga, R., & Samad, A. (2022). ANALISIS PELAYANAN PUBLIK DAN KINERJA PERSONIL TERHADAP KEPUASAN PENGURUSAN SURAT IZIN MENGEMUDI PADA POLRESTABES KOTA MAKASSAR. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1).
<https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn>
- Rivai. (2018). Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rybnicek, R., Bergner, S., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. In *Review of Managerial Science* (Vol. 13, Issue 2). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0252-1>
- Sari, Y. (2022). Improving Employee Satisfaction and Performance through Motivation, Organizational Culture, and Employee Competency in Pekanbaru City Health Office. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*, 3(1), 1–16. www.e-jabt.org
- Schachler, V., Epple, S. D., Clauss, E., Hoppe, A., Slemp, G. R., & Ziegler, M. (2019). Measuring job crafting across cultures: Lessons learned from comparing a German and an Australian sample. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00991>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Slemp, G. R., & Vella-brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(February 2017), 126–146.
<https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020a). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020b). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
<https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Supriyanto, A. S., Sujianto, A. E., & Ekowati, V. M. (2020). Factors Affecting Innovative Work Behavior: Mediating Role of Knowledge Sharing and Job Crafting. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 999–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.999>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 914–928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Uddin, M. A., Mahmood, M., & Fan, L. (2019). Why individual employee engagement matters for team performance?: Mediating effects of employee commitment and organizational citizenship behaviour. *Team Performance Management, 25*(1–2), 47–68. <https://doi.org/10.1108/TPM-12-2017-0078>
- Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management, 27*(1–2), 145–158. <https://doi.org/10.1108/TPM-08-2020-0068>
- Viany, H., & Susilo, O. H. (2018). PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 60, Issue 2).
- Wahyudi. (2022). *FIVE COMPONENTS OF WORK MOTIVATION IN THE ACHIEVEMENT OF LECTURER PERFORMANCE* (Vol. 5, Issue 2).
- Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The impact of social factors on job crafting: A meta-analysis and review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 1–28. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218016>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen. https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262*
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3*(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Widisono, G., Djamil, M., & Saluy, A. B. (2021). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. PARAMITA BANGUN SARANA TBK WITH CAREER DEVELOPMENT AS INTERVENING VARIABLE. 2*(4). <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i4>
- Yadav, A., & Dhar, R. L. (2021). Linking frontline hotel employees' job crafting to service recovery performance: The roles of harmonious passion, promotion focus, hotel work experience, and gender. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 47*, 485–495. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.04.018>