

PERAN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP DAN INTRINSIC MOTIVATION DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Nana Mulya Noviana¹, Nunung Ghoniyah², Heru Sulistyo³, Ibnu Khajar⁴

Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia¹²³⁴

Email: mulya050723_@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya terhadap kinerja personel Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Banten. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh moderasi lingkungan kerja dalam peran motivasi intrinsik terhadap kinerja personel Ditreskrimsus Polda Banten. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Ditreskrimsus Polda Banten yang berjumlah 131 anggota personel PNS Polri. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengukuran variabel penelitian dilakukan melalui kuesioner pribadi (Personality Questionnaires) dengan angket tertutup yang menggunakan skala 1-5, dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hypothesis diterima, bahwasanya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dan motivasi intrinsik. Kemudian, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Variabel moderasi lingkungan kerja terbukti mampu memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja SDM.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; motivasi intrinsik; lingkungan kerja; kinerja SDM

Abstract

This study aims to describe and analyze the influence of transformational leadership on intrinsic motivation and its impact on the performance of personnel at the Directorate of Special Criminal Investigation (Ditreskrimsus) of the Banten Police. Additionally, this study aims to analyze the moderating effect of the work environment on the role of intrinsic motivation in the performance of Ditreskrimsus personnel. The research type used is explanatory research with an associative approach, which aims to determine the relationship between two or more variables. The population in this study is all human resources of Ditreskrimsus Polda Banten, totaling 131 civil servant police personnel. The sampling technique used is a census, where the entire population is treated as the sample. The measurement of the research variables was conducted through personal questionnaires using a closed-ended survey with a 1-5 scale, from Strongly Disagree (STS) to Strongly Agree (SS). Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method. The research results show that all hypotheses were accepted, indicating that transformational leadership has a positive and significant effect on both the performance of human resources and intrinsic motivation. Furthermore, intrinsic motivation positively influences the performance of human resources. The moderating variable of the work environment was found to strengthen the effect of intrinsic motivation on the performance of human resources, suggesting that a conducive work environment can reinforce the relationship between intrinsic motivation and performance.

Keywords: transformational leadership; intrinsic motivation; work environment; human resource performance

*Correspondence Author: Nana Mulya Noviana

Email: mulya050723_@gmail.com



PENDAHULUAN

Manusia memiliki peran sentral dalam sebuah organisasi, karena tanpa kehadiran dan kontribusi manusia, organisasi tidak akan dapat berjalan meskipun faktor-faktor lainnya telah terpenuhi (Gilch & Sieweke, 2021; Pasban & Nojedeh, 2016). Dalam konteks kehidupan berorganisasi, peran manusia menjadi perhatian utama dalam setiap kegiatan. Sebuah organisasi perlu secara terus-menerus memperhatikan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya (Margherita, 2022; Piwowar-Sulej, 2021). Upaya ini dianggap kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan membawa kemajuan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Motivasi kerja merupakan faktor sentral dalam kinerja pegawai (Adrianto et al., 2020). Motivasi mencerminkan kombinasi konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang ditandai dengan hasrat dan minat (Ariani et al., 2020). Motivasi yang tepat memacu individu untuk bekerja dengan gairah dan efektivitas, sehingga dapat mencapai kepuasan dan hasil yang optimal (Pancasila et al., 2020). Namun, tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di instansi kepolisian, menunjukkan bahwa kinerja sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk memotivasi dan membina hubungan yang baik dalam organisasi. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan disiplin kerja dan mencapai tujuan organisasi (Alfes et al., 2019). Ketegasan seorang pemimpin juga berperan penting dalam mempertahankan disiplin kerja dan mendorong kinerja anggota kepolisian (Alhojairi et al., 2024; Lee et al., 2023). Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja personil.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasilnya bervariasi. Beberapa penelitian menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sementara yang lain menunjukkan sebaliknya (Can & Yasri, 2016). Gap penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara motivasi dan kinerja, terutama dalam konteks kepolisian.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan gairah kerja karyawan, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran moderasi lingkungan kerja dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja personil Ditreskrimsus Polda Banten.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokusnya yang lebih spesifik terhadap instansi kepolisian dan penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks tersebut. Penelitian ini tidak hanya mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, tetapi juga mempertimbangkan faktor motivasi intrinsik dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personil Ditreskrimsus Polda Banten, serta untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan tersebut terhadap motivasi intrinsik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja, serta mengidentifikasi faktor-faktor motivasi

yang berpengaruh, sehingga memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam merancang program motivasi yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis eksplanatory research yang bersifat asosiatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel, khususnya pengaruh kepemimpinan transformational, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan kinerja Personil Ditreskrimsus Polda Banten (Rodrigues et al., 2021). Populasi penelitian terdiri dari 131 anggota personel PNS Polri di Ditreskrimsus Polda Banten, dan teknik sampling yang digunakan adalah sensus, sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Sumber data mencakup data primer yang meliputi aspek kepemimpinan transformational, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan kinerja personil, serta data sekunder yang diperoleh dari pihak lain, termasuk data kinerja dan jumlah personil. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan pertanyaan mengenai variabel penelitian, menggunakan skala Likert (1-5) dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5), sementara data sekunder meliputi artikel dan literatur yang mendukung penelitian. Dengan metode ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personil di lingkungan kepolisian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Data Penelitian

Di segmen ini, dilakukan analisis deskriptif untuk mendapatkan pemahaman mengenai reaksi responden terhadap variabel yang diteliti. Analisis ini bertujuan untuk memahami bagaimana responden cenderung merespons item-item indikator yang dipakai untuk mengukur variabel-variabel tersebut serta untuk mengidentifikasi status variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Deskripsi variabel dibagi menjadi tiga kategori: kategori rendah dengan skor 1,00 – 2,33, kategori sedang dengan skor 2,34 – 3,66, dan kategori tinggi/baik dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi masing-masing variabel penelitian secara rinci dapat dijabarkan pada bagian berikut:

1. Kepemimpinan transformasional

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Kepemimpinan transformasional dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan transformasional

Variabel dan indikator		Mean	Standar Deviasi
Kepemimpinan transformasional		3.75	
1.	Idealized Influence (Charisma)	3.71	0.88
2.	Intellectual stimulation	3.66	0.80
3.	Individualized Consideration	3.88	0.74
4.	Inspirational Motivation	3.73	0.79

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata nilai untuk variabel Kepemimpinan Transformatif secara keseluruhan adalah 3,75, yang masuk dalam rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Ini berarti bahwa responden menganggap atasan mereka menerapkan model kepemimpinan transformatif dengan baik. Responden menilai bahwa atasan mereka telah menjalankan model kepemimpinan transformatif dengan baik, mencerminkan kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendukung bawahan secara efektif. Hasil deskripsi data pada variabel Kepemimpinan transformatif didapatkan dengan nilai mean tertinggi adalah indikator Individualized Consideration (3,88) dan terendah indikator Intellectual stimulation (3,66).

2. Motivasi Intrinsik

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Motivasi intrinsik dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel dan indikator		Mean	Standar Deviasi
Motivasi intrinsik		3.67	
1.	Wewenang	3.76	0.80
2.	Tanggung Jawab	3.62	0.80
3.	Kejelasan Tujuan	3.68	0.84
4.	Cakupan Pekerjaan	3.63	0.79

Pada variabel Motivasi Intrinsik secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,67 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki motivasi intrinsik yang tergolong tinggi. Responden menunjukkan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi, ditandai dengan dorongan kuat dari dalam diri untuk mencapai tujuan dan kinerja yang optimal. Hasil deskripsi data pada variabel Motivasi Intrinsik dengan nilai mean tertinggi adalah indikator wewenang (3,76) dan terendah pada indikator Tanggung Jawab (3,62).

3. Lingkungan kerja

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Lingkungan kerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan kerja

Variabel dan indikator		Mean	Standar Deviasi
Lingkungan kerja		3.70	
1.	Kondisi lingkungan kerja fisik	3.64	0.93
2.	Hubungan kerja	3.73	1.01
3.	Hubungan sosial	3.72	1.02

Pada variabel Lingkungan kerja secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,70 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja di lingkup organisasi termasuk baik. Responden memiliki persepsi bahwa lingkungan kerja di lingkup organisasi tergolong baik, mencerminkan dukungan yang positif dari organisasi terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Hasil deskripsi data pada Lingkungan kerja didapatkan dengan nilai mean tertinggi

adalah indikator Hubungan kerja (3,73). Terdapat indikator dengan skor terendah yaitu indikator kondisi lingkungan kerja fisik dengan skor (3,64).

4. Kinerja SDM

Deskripsi tanggapan responden dalam bentuk statistik deskriptif data variabel Kinerja SDM dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja SDM

Variabel dan indikator		Mean	Standar Deviasi
Kinerja SDM		3.72	
1.	Keamanan dan Ketertiban Masyarakat;	3.54	0.95
2.	Pemeliharaan Keamanan dan	3.72	0.94
3.	Profesionalisme SDM;	3.76	0.95
4.	Modernisasi Teknologi	3.69	0.99
5.	Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani	3.87	1.02

Pada variabel Kinerja SDM, rata-rata nilai yang diperoleh adalah 3,72, yang termasuk dalam rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat Kinerja SDM yang tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat Kinerja SDM yang tinggi, ditunjukkan oleh skor rata-rata yang berada pada kategori baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja SDM didapatkan dengan nilai mean tertinggi adalah indikator Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani (3,87) dan terendah pada indikator Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (3,54).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan model simultan dengan pendekatan PLS. Evaluasi yang dilakukan meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur melalui convergent validity dan discriminant validity. Sementara itu, kriteria reliabilitas konstruk dinilai menggunakan composite reliability, Average Variance Extracted (AVE), dan Cronbach Alpha.

1. Convergent Validity

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dilakukan dengan menganalisis convergent validity dari masing-masing indikator. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten yang diukur. Pengujian convergent validity dalam PLS dapat dilihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghazali (2011), nilai outer loading di atas 0,70 sangat direkomendasikan, menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam mengukur variabel laten.

a. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kepemimpinan transformasional

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kepemimpinan Transformasional direfleksikan melalui empat indikator. Indikator-indikator ini digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek kunci dari kepemimpinan transformasional yang ingin diukur. Evaluasi outer model dari setiap indikator variabel Kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Kepemimpinan transformasional

Indikator	Outer loadings	Keterangan
<i>Idealized Influence (Charisma)</i>	0.778	Valid
<i>Intellectual stimulation</i>	0.825	Valid
<i>Individualized Consideration</i>	0.754	Valid
<i>Inspirational Motivation</i>	0.837	Valid

Tabel yang ada di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian, variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan lebih baik, dan dapat dikatakan juga valid secara convergent oleh keempat indikator, yaitu *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Inspirational Motivation*.

b. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Motivasi intrinsik

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Motivasi Intrinsik (Y1) direfleksikan melalui empat indikator. Indikator-indikator ini digunakan untuk menggambarkan berbagai aspek dari motivasi intrinsik yang ingin diukur. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Motivasi Intrinsik sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Motivasi intrinsik

Indikator	Outer loadings	Keterangan
Wewenang	0.833	Valid
Tanggung Jawab	0.870	Valid
Kejelasan Tujuan	0.844	Valid
Cakupan Pekerjaan	0.859	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Motivasi Intrinsik memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut valid dan mampu menjelaskan variabel Motivasi Intrinsik dengan baik. Dengan demikian, variabel Motivasi Intrinsik (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik, atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator-indikator berikut: Wewenang, Tanggung Jawab, Kejelasan Tujuan, dan Cakupan Pekerjaan.

c. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Lingkungan kerja

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Lingkungan Kerja (Z) direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Lingkungan kerja

Indikator	Outer loadings	Keterangan
Kondisi lingkungan kerja fisik	0.896	Valid
Hubungan kerja	0.848	Valid
Hubungan sosial	0.923	Valid

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Lingkungan Kerja memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Ini menunjukkan

bahwa semua indikator tersebut valid dan mampu menjelaskan variabel Lingkungan Kerja dengan baik. Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (Z) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik, atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator-indikator berikut: Kondisi Lingkungan Kerja Fisik, Hubungan Kerja, dan Hubungan Sosial.

d. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja SDM

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kinerja SDM (Y2) direfleksikan melalui lima indikator. Indikator-indikator ini mencakup aspek-aspek kunci yang dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Evaluasi model luar atau model pengukuran dilakukan dengan memperhatikan nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja SDM (Y2), yang mencakup Indikator 1: [nilai outer loading], Indikator 2: [nilai outer loading], Indikator 3: [nilai outer loading], Indikator 4: [nilai outer loading], dan Indikator 5: [nilai outer loading]. Nilai-nilai ini penting untuk menilai validitas dan kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel Kinerja SDM.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Kinerja SDM

Indikator	Outer loadings	Keterangan
Kualitas Keamanan dan Ketertiban Masyarakat;	0.833	Valid
Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat;	0.881	Valid
Profesionalisme SDM;	0.838	Valid
Modernisasi Teknologi	0.850	Valid
Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani	0.873	Valid

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua nilai loading faktor indikator Kinerja SDM melebihi batas kritis 0,700. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja SDM (Y2) dapat dibentuk atau dijelaskan dengan baik, sehingga dapat dianggap valid secara konvergen oleh indikator-indikator seperti Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Profesionalisme SDM, Modernisasi Teknologi, serta Pengawasan yang akuntabel dan bersih. Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen untuk masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini.

2. Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dari konstruk atau variabel lain baik secara teori maupun empiris melalui pengujian statistik. Validitas ini diukur menggunakan kriteria Fornell-Larcker, HTMT, serta cross loading. Hasil pengujian untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hasil Uji Fornell Lacker Criterion

Pengujian validitas menggunakan kriteria Fornell-Larcker Criterion dilakukan dengan membandingkan nilai akar Average Variance Extracted (AVE) dengan korelasi antar konstruk. Uji ini dianggap terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 9. Validitas Diskriminan dengan kriteria Fornell-Larcker Criterion

	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja SDM	Lingkungan kerja	Motivasi Intrinsik
Kepemimpinan Transformasional	0.799			

Kinerja SDM	0.747	0.855		
Lingkungan kerja	0.715	0.727	0.889	
Motivasi Intrinsik	0.408	0.423	0.229	0.852

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Pada Tabel 9, terlihat bahwa nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang tinggi, yang berarti hasil analisis data dapat diterima karena nilai-nilai tersebut menggambarkan hubungan antar konstruk dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2) Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Pengujian validitas menggunakan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dilakukan dengan menganalisis matriks HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah nilai di bawah 0,9, yang mengindikasikan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima.

Tabel 10. Validitas Diskriminan dengan kriteria Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

	Kepemimpinan Transfor masional	Kinerja SDM	Lingkungan kerja	Motivasi Intrinsik	Lingkungan kerja x Motivasi Intrinsik
Kepemimpinan Transformasional					
Kinerja SDM	0.855				
Lingkungan kerja	0.848	0.815			
Motivasi Intrinsik	0.449	0.452	0.248		
Lingkungan kerja x Motivasi Intrinsik	0.252	0.206	0.459	0.226	

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matriks HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model ini menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji HTMT telah terpenuhi. Dengan demikian, semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik, yang berarti hasil analisis data dapat diterima.

3) Cross Loading

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri, serta korelasi konstruk dengan indikator lainnya, dapat disajikan pada bagian tabel cross loading. Tabel ini memberikan gambaran jelas tentang seberapa kuat hubungan antara masing-masing konstruk dan indikatornya.

Tabel 11. Validitas Diskriminan dengan kriteria Cross Loading

	Kepemimpinan Transformasional	Kinerja SDM	Lingkungan kerja	Motivasi Intrinsik
X1_1	0.778	0.485	0.550	0.243
X1_2	0.825	0.619	0.642	0.237
X1_3	0.754	0.573	0.473	0.325
X1_4	0.837	0.679	0.615	0.457

	Kepemimpinan Transformatif	Kinerja SDM	Lingkungan kerja	Motivasi Intrinsik
Y1_1	0.316	0.339	0.180	0.833
Y1_2	0.314	0.297	0.164	0.870
Y1_3	0.430	0.474	0.257	0.844
Y1_4	0.281	0.265	0.143	0.859
Y2_1	0.685	0.833	0.694	0.229
Y2_2	0.661	0.881	0.661	0.386
Y2_3	0.634	0.838	0.598	0.439
Y2_4	0.590	0.850	0.548	0.348
Y2_5	0.617	0.873	0.596	0.410
Z_1	0.594	0.619	0.896	0.142
Z_2	0.667	0.657	0.848	0.337
Z_3	0.644	0.662	0.923	0.129

Pengujian validitas diskriminan dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada nilai korelasi konstruk dengan indikator lainnya. Selain itu, semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya harus menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel cross loading, dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi. Dengan demikian, semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik, yang berarti hasil analisis data dapat diterima.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian sesuai dengan kondisi nyata pada objek yang diteliti. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan tiga cara, yaitu composite reliability, Cronbach's Alpha, dan Average Variance Extracted (AVE). Nilai-nilai ini untuk setiap konstruk dan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel 4.13. Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Hal ini dibuktikan oleh nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk yang lebih besar dari 0,5, serta nilai composite reliability dan Cronbach's Alpha yang masing-masing juga lebih besar dari 0,7. Ini menunjukkan bahwa konstruk dalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Transformatif	0.812	0.876	0.639
Kinerja SDM	0.908	0.932	0.731
Lingkungan kerja	0.867	0.919	0.791
Motivasi Intrinsik	0.877	0.913	0.725

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Mengacu pada pendapat Chin dalam Ghazali (2011), hasil composite reliability masing-masing konstruk menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,70. Ini menandakan bahwa konstruk-konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan antar konstruk. Dengan demikian, keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai

composite reliability yang memadai, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil evaluasi convergent validity, discriminant validity, dan reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu mencerminkan konstruk yang dimaksud dengan baik dalam penelitian ini.

Pengujian Goodness of Fit

Pengujian kesesuaian model atau Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model struktural dalam analisis SEM-PLS, yang bertujuan untuk menguji kebaikan pada model struktural atau inner model. Beberapa ukuran yang digunakan untuk menyatakan penerimaan model yang diajukan meliputi R-square, yang mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, dan Q-square, yang menunjukkan kemampuan model dalam memprediksi data. Nilai R-square yang lebih tinggi dan Q-square yang positif menunjukkan bahwa model memiliki kebaikan dan prediktabilitas yang baik, sehingga penting untuk menilai sejauh mana model yang diajukan sesuai dengan data yang ada (Philippi et al., 2021).

a. R square

R-square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Menurut interpretasi R-square yang diungkapkan oleh Chin (1998) dan dikutip oleh Abdillah dan Hartono (2015), nilai R-square dapat dikategorikan sebagai berikut: 0,19 menunjukkan pengaruh rendah, 0,33 menunjukkan pengaruh sedang, dan 0,67 menunjukkan pengaruh tinggi. Hal ini penting untuk memahami seberapa besar kontribusi variabel-variabel dalam model terhadap variasi yang terjadi pada variabel endogen. (Cabeza-Ramírez et al., 2022). Berikut hasil koefisien determinasi (R²) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut

Tabel 13. Nilai R-Square

	R-square
Kinerja SDM	0.673
Motivasi intrinsik	0.166

Koefisien determinasi (R-square) yang diperoleh dari model sebesar 0,720 menunjukkan bahwa variabel Kinerja SDM dapat dijelaskan sebesar 67,3% oleh variabel Motivasi intrinsik, Kepemimpinan transformasional, dan Lingkungan kerja. Sisa 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R-square tersebut, yang berada pada rentang 0,67 hingga 1,00, mengindikasikan bahwa pengaruh variabel Motivasi intrinsik, Kepemimpinan transformasional, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja SDM tergolong tinggi. Nilai R-square untuk Motivasi intrinsik sebesar 0,166 menunjukkan bahwa Motivasi intrinsik dapat dijelaskan sebesar 16,6% oleh variabel Kepemimpinan transformasional, sementara sisanya 83,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R-square tersebut, yang berada pada rentang 0,00 hingga 0,19, mengindikasikan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi intrinsik tergolong rendah.

b. Q square

Q-Square (Q^2) menunjukkan ukuran ketepatan prediksi sebuah model, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen atau endogen mampu memprediksi variabel endogen. Q-Square predictive relevance untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model, serta seberapa efektif estimasi parameternya dalam menjelaskan variabel endogen. Dengan kata lain, Q^2 memberikan gambaran tentang kemampuan model dalam melakukan prediksi yang akurat berdasarkan data yang ada. Ukuran Q-Square di atas 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance atau kesesuaian prediksi yang baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan Q-Square Predictive Relevance (Q^2) menurut Ghozali & Latan (2015, p. 80) adalah sebagai berikut: nilai 0,35 menunjukkan model kuat, 0,15 menunjukkan model moderat, dan 0,02 menunjukkan model lemah. Dengan demikian, semakin tinggi nilai Q^2 , semakin baik kemampuan model dalam melakukan prediksi. Hasil perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Nilai Q-square

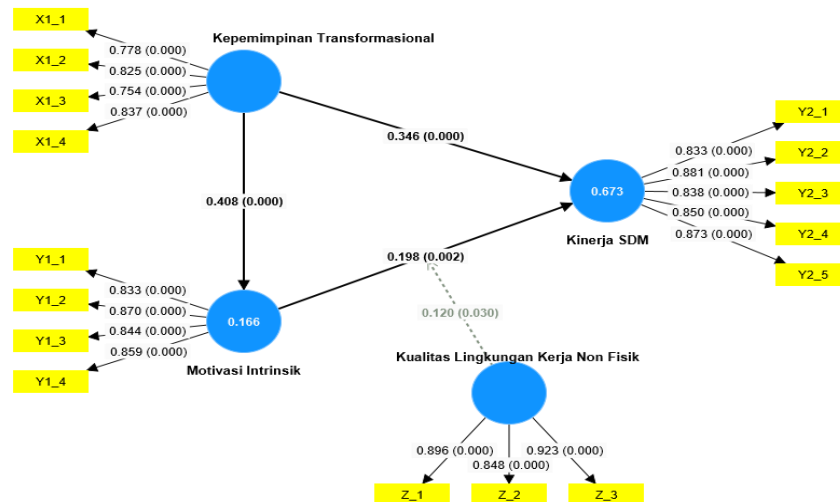
	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja SDM	655.000	340.160	0.481

Nilai Q-square (Q^2) untuk variabel Kinerja SDM sebesar 0,481 menunjukkan bahwa Q^2 tersebut lebih besar dari 0,35, sehingga dapat dikatakan model memiliki predictive relevance yang tinggi. Dengan kata lain, nilai estimasi parameter yang dihasilkan oleh model sesuai dengan nilai observasi, yang berarti model struktural fit dengan data dan memiliki kesesuaian yang baik. Ini mengindikasikan bahwa model mampu memprediksi variabel Kinerja SDM secara efektif.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) pada SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Squares) bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Model struktural ini mencerminkan hipotesis atau hubungan yang diuji dalam penelitian. Dalam hal ini, pengujian dilakukan untuk melihat pengaruh konstruk Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja SDM melalui Motivasi intrinsik dan moderasi Lingkungan kerja.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software Smart PLS v4.1.0. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 1. Full Model SEM-PLS Moderasi

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

1. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja SDM	2.424
Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Intrinsik	1.000
Lingkungan kerja -> Kinerja SDM	2.465
Motivasi Intrinsik -> Kinerja SDM	1.254
Lingkungan kerja x Motivasi Intrinsik -> Kinerja SDM	1.283

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

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan syarat jika thitung > ttabel, maka hipotesis diterima. Nilai kritis yang digunakan ketika ukuran sampel lebih besar dari 30 dan pengujian dua pihak adalah 1,65 untuk taraf signifikansi 10%, 1,96 untuk taraf signifikansi 5% dan 2,57 untuk taraf signifikansi 1% (Marliana, 2019). Dalam hal ini untuk menguji hipotesis digunakan taraf signifikansi 5% dimana nilai t tabel sebesar 1,96. Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 16. Path Coefficients

Hubungan variabel	Original sample	T statistics	P values	Keterangan
-------------------	-----------------	--------------	----------	------------

Kepemimpinan Transformasional -> Kinerja SDM	0.346	4.707	0.000	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Intrinsik	0.408	5.417	0.000	Signifikan
Lingkungan kerja -> Kinerja SDM	0.491	6.077	0.000	Signifikan
Motivasi Intrinsik -> Kinerja SDM	0.198	3.121	0.002	Signifikan
Lingkungan kerja x Motivasi Intrinsik -> Kinerja SDM	0.120	2.169	0.030	Signifikan

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

Pengambilan keputusan uji didasarkan pada hasil perhitungan statistik dan tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan t tabel yang sudah ditentukan dengan t-hitung yang dihasilkan dari perhitungan PLS. Berdasarkan tabel hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

1) Pengujian Hipotesis 1:

H1: Semakin baik kepemimpinan transformational maka akan semakin baik kinerja personil

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,346. Nilai tersebut membuktikan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (4,707) > ttabel (1,96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional berdampak pada meningkatnya kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik kepemimpinan transformational maka akan semakin baik kinerja personil’ dapat diterima.

2) Pengujian Hipotesis 2:

H2: Semakin baik kepemimpinan transformational maka akan semakin baik motivasi intrinsik personil

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,408. Nilai tersebut membuktikan Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi intrinsik yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (5,417) > ttabel (1,96) dan p (0,000) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi intrinsik. Artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional berdampak pada meningkatnya motivasi intrinsik personil. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Semakin baik kepemimpinan transformational maka akan semakin baik motivasi intrinsik personil" dapat diterima.

3) Pengujian Hipotesis 3:

H3: Semakin baik motivasi Intrinsik maka akan semakin baik kinerja personil

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,198. Nilai tersebut membuktikan Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja SDM yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (3,121) > ttabel (1,96) dan p (0,002) < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi intrinsik terhadap Kinerja SDM. Artinya, peningkatan motivasi intrinsik berdampak pada meningkatnya kinerja personil. Dengan demikian hipotesis

ketiga yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik motivasi Intrinsik maka akan semakin baik kinerja personil’ dapat diterima.

4) Pengujian Hipotesis 4:

H4: Jika kualitas lingkungan kerja dalam kondisi baik, maka akan menguatkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai original sample estimate untuk variabel moderasi (Lingkungan kerja x Motivasi intrinsik) sebesar 0,120. Nilai tersebut membuktikan bahwa variabel moderator Lingkungan kerja mampu memperkuat pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang diperoleh nilai thitung (2,169) > ttabel (1,96) dan p (0,030) < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ‘Jika kualitas lingkungan kerja dalam kondisi baik, maka akan menguatkan pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM ‘ dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM yang artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional berdampak pada meningkatnya kinerja SDM. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Ridwan (2021) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Yunita, 2021).

Variabel kepemimpinan transformasional tercermin melalui empat indikator utama, yaitu Idealized Influence (Charisma), Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, dan Inspirational Motivation. Sementara itu, variabel kinerja sumber daya manusia (SDM) direpresentasikan oleh lima indikator, yaitu Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Profesionalisme SDM, Modernisasi Teknologi, dan Pengawasan yang Akuntabel, Bersih, dan Melayani.

Dari analisis yang dilakukan, indikator kepemimpinan transformasional dengan nilai loading tertinggi adalah Inspirational Motivation, sedangkan indikator kinerja SDM dengan nilai loading tertinggi adalah Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Inspirational Motivation dengan Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Semakin baik pemimpin dalam memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahannya, semakin optimal pula kemampuan organisasi dalam menjaga dan memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat. Hal ini mencerminkan bahwa peran kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi memiliki dampak langsung terhadap keberlanjutan dan kualitas layanan keamanan di masyarakat.

Sebaliknya, indikator kepemimpinan transformasional dengan nilai loading terendah adalah Individualized Consideration, sementara indikator kinerja SDM dengan nilai loading terendah adalah Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Hasil ini menunjukkan hubungan positif antara Individualized Consideration dan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Artinya, perhatian pemimpin terhadap kebutuhan individu bawahan, meskipun terbatas, tetap berkontribusi pada peningkatan kualitas pemeliharaan keamanan. Semakin baik perhatian personal yang diberikan kepada anggota tim, semakin baik pula kemampuan

mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban, meski efeknya tidak sekuat indikator lainnya.

2. Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap motivasi intrinsik

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Motivasi intrinsik yang artinya, peningkatan kepemimpinan transformasional berdampak pada meningkatnya motivasi intrinsik personil. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Novitasari dan Asbari (2020), yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Variabel kepemimpinan transformasional direpresentasikan melalui empat indikator utama, yaitu Idealized Influence (karisma), Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, dan Inspirational Motivation. Sementara itu, variabel motivasi intrinsik mencerminkan empat indikator, yaitu Wewenang, Tanggung Jawab, Kejelasan Tujuan, dan Cakupan Pekerjaan.

Analisis menunjukkan bahwa indikator Inspirational Motivation dalam kepemimpinan transformasional memiliki nilai loading tertinggi, sedangkan dalam motivasi intrinsik, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah Tanggung Jawab. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara Inspirational Motivation dan Tanggung Jawab, yang berarti semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi yang inspiratif, semakin besar pula rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh individu atau tim yang dipimpin. Dengan kata lain, kepemimpinan yang mampu memberikan visi dan dorongan emosional yang kuat dapat meningkatkan kesadaran serta keseriusan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebaliknya, indikator dengan nilai loading terendah pada kepemimpinan transformasional adalah Individualized Consideration, sementara pada motivasi intrinsik adalah Wewenang. Ini menunjukkan adanya korelasi positif antara Individualized Consideration dan Wewenang, yang berarti semakin baik perhatian personal yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada individu dalam tim, semakin besar pula tingkat kewenangan yang dirasakan individu tersebut. Artinya, pemimpin yang mampu memberikan perhatian dan bimbingan personal dapat mendorong individu untuk merasa lebih percaya diri dan berdaya dalam mengambil keputusan atau bertindak dalam ruang lingkup wewenangnya.

Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya aspek Inspirational Motivation dan Tanggung Jawab sebagai elemen utama yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik. Selain itu, meskipun Individualized Consideration dan Wewenang menunjukkan hubungan yang lebih lemah, keduanya tetap berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan personal dan profesional. Strategi pengembangan kepemimpinan sebaiknya difokuskan pada peningkatan kemampuan motivasi inspiratif dan perhatian individu untuk memaksimalkan efek positif terhadap motivasi intrinsik.

3. Pengaruh motivasi Intrinsik terhadap kinerja SDM

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM yang artinya, peningkatan motivasi intrinsik berdampak pada meningkatnya kinerja personil. Hasil ini sejalan dengan penemuan Fitrianingrum et al., (2022) yang menyatakan hal yang sama bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja SDM (Fitrianingrum et al., 2022).

Variabel motivasi intrinsik direpresentasikan melalui empat indikator utama, yaitu wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan, dan cakupan pekerjaan. Sementara itu, variabel kinerja sumber daya manusia (SDM) diukur melalui lima indikator: keamanan dan ketertiban masyarakat, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, profesionalisme SDM, modernisasi teknologi, serta pengawasan yang akuntabel, bersih, dan melayani.

Indikator motivasi intrinsik yang memiliki nilai loading tertinggi adalah tanggung jawab, sedangkan pada variabel kinerja SDM, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara tanggung jawab dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Semakin tinggi rasa tanggung jawab individu, semakin optimal pula pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat yang dapat dicapai. Dengan kata lain, tanggung jawab menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kualitas pemeliharaan keamanan dan ketertiban, karena mencerminkan komitmen pribadi terhadap tugas dan tujuan organisasi.

Sebaliknya, indikator motivasi intrinsik dengan nilai loading terendah adalah wewenang, sementara pada variabel kinerja SDM, indikator dengan nilai loading terendah adalah keamanan dan ketertiban masyarakat. Walaupun nilainya lebih rendah dibandingkan indikator lain, terdapat korelasi positif antara wewenang dan kualitas pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Ini berarti bahwa semakin baik distribusi dan pelaksanaan wewenang, semakin besar kontribusinya terhadap terciptanya keamanan dan ketertiban masyarakat yang lebih baik. Artinya, meskipun wewenang mungkin tidak menjadi faktor dominan, pengelolaan yang efektif tetap diperlukan untuk memastikan hasil yang optimal dalam konteks pemeliharaan keamanan.

4. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM

Lingkungan kerja mampu memperkuat pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM yang artinya bahwa Lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja sumber daya manusia (SDM). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan dampak positif dari motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM. Dengan lingkungan kerja yang baik, individu dapat lebih termotivasi secara intrinsik untuk memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga kinerja secara keseluruhan dapat meningkat.

Variabel lingkungan kerja ini direpresentasikan melalui tiga indikator utama, yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, hubungan kerja, dan hubungan sosial. Di antara ketiga indikator tersebut, hubungan sosial memiliki nilai loading tertinggi, yang menunjukkan bahwa aspek ini memberikan pengaruh terbesar dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sementara itu, indikator dengan nilai loading terendah adalah hubungan kerja, meskipun masih tetap berkontribusi terhadap pembentukan lingkungan kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM). Hal ini berarti bahwa ketika lingkungan kerja yang baik tercipta, motivasi intrinsik yang dimiliki individu dapat lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan dukungan fisik dan psikologis, sehingga individu merasa lebih nyaman, termotivasi, dan berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan kata lain, keberadaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi elemen kunci dalam memaksimalkan dampak motivasi intrinsik terhadap kinerja SDM secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformational terhadap motivasi intrinsik serta dampaknya terhadap kinerja Personil Ditreskrimsus Polda Banten, termasuk peran moderasi lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformational berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, artinya semakin baik kepemimpinan, semakin baik kinerja individu. Selain itu, kepemimpinan transformational juga meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang baik memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja, sehingga menciptakan suasana yang mendukung. Implikasi teoritisnya menekankan pentingnya kepemimpinan yang inspiratif dan perhatian personal dari pemimpin. Sementara itu, implikasi manajerial menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat aspek kepemimpinan, memberikan otonomi kepada individu, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan transformational dan bagi manajemen untuk menciptakan kebijakan yang mendukung pengembangan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang positif, guna mencapai kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

BIBLIOGRAFI

- Adrianto, T., Ilmi, Z., & Heksarini, A. (2020). The Influence Of Workload And Motivation On Employee Satisfaction And Performance Of Pt Gema Soerya Samodra. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBar)*, 4(03). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1290>
- Alfes, K., Shantz, A. D., Bailey, C., Conway, E., Monks, K., & Fu, N. (2019). Perceived human resource system strength and employee reactions toward change: Revisiting human resource's remit as change agent. *Human Resource Management*, 58(3). <https://doi.org/10.1002/hrm.21948>
- Alhojairi, H. M., Elseesy, N. A. M., Mahran, S. M., Banakhar, M. A., & Alsharif, F. (2024). Assessment of nurses' workplace silence behaviour motives: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 11(5), 553–562. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2024.10.006>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Cabeza-Ramírez, L. J., Sánchez-Cañizares, S. M., Santos-Roldán, L. M., & Fuentes-García, F. J. (2022). Impact of the perceived risk in influencers' product recommendations on their followers' purchase attitudes and intention. *Technological Forecasting and Social Change*, 184, 121997. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121997>
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen*

Bisnis Dan Publik, 4(1).

- Fitriani, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.583>
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1). <https://doi.org/10.1177/2397002220952734>
- Lee, S. E., Kim, E., Lee, J. Y., & Morse, B. L. (2023). Assertiveness educational interventions for nursing students and nurses: A systematic review. *Nurse Education Today*, 120, 105655. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105655>
- Margherita, A. (2022). Human resources analytics: A systematization of research topics and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100795. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100795>
- Pasban, M., & Nojehdeh, S. H. (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.09.032>
- Philippi, P., Baumeister, H., Apolinário-Hagen, J., Ebert, D. D., Hennemann, S., Kott, L., Lin, J., Messner, E.-M., & Terhorst, Y. (2021). Acceptance towards digital health interventions—model validation and further development of the unified theory of acceptance and use of technology. *Internet Interventions*, 26, 100459. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100459>
- Piwowar-Sulej, K. (2021). Human resources development as an element of sustainable HRM—with the focus on production engineers. *Journal of Cleaner Production*, 278, 124008. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124008>
- Rodrigues, R., Moura, F., Silva, A. B., & Seco, Á. (2021). The determinants of Portuguese preference for vehicle automation: A descriptive and explanatory study. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 76, 121–138. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2020.10.009>
- Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.504>



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).