

**PENGARUH GRIT TERHADAP INDIVIDUAL WORK  
PERFORMANCE MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PERSONEL  
POLISI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**TESIS**

**OLEH**  
**SYUKRI SANTOSO**  
**NPM : 231804045**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

**PENGARUH GRIT TERHADAP INDIVIDUAL WORK  
PERFORMANCE MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PERSONEL  
POLISI BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH:**

**SYUKRI SANTOSO**

**NPM : 231804045**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Grit* Terhadap *Individual Work Performance* Melalui Motivasi  
Kerja pada Personel Polisi Bagian Sumber Daya Manusia

Nama : Syukri Santoso

NPM : 231804045

Menyetujui

Pembimbing I

(Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog)

Pembimbing II

(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog)

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog)

Direktur



(Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS)

Tanggal Lulus :

## **HALAMAN PENGESAHAN**

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana**

**Magister Psikologi Universitas Medan Area**

Hari : Sabtu

Tanggal : 13 September 2025

Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

### **PANITIA PENGUJI TESIS**

1. Ketua : Prof. Hasanuddin, Ph.D

2. Sekretaris : Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.psi

3. Penguji I : Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog

4. Penguji II : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

5. Penguji Tamu : Dr. Salamiah Sari Dewi, M.Psi

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, September 2025

Syukri Santoso

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syukri Santoso

NPM : 231804045

Program Studi : Magister Psikologi

Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Grit Terhadap Individual Work Performance Melalui Motivasi Kerja pada Personel Polisi Bagian Sumber Daya Manusia**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal September 2025

Yang menyatakan



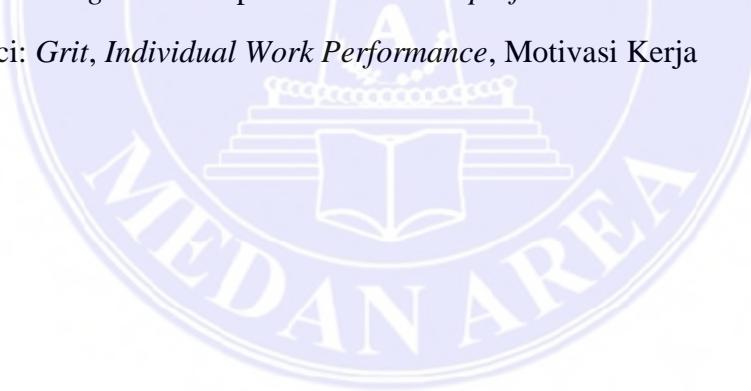
Syukri Santoso

## ABSTRAK

**Syukri Santoso. Pengaruh *Grit* Terhadap *Individual Work Performance* Melalui Motivasi pada Personel Polisi Bagian Sumber Daya Manusia. Magister Psikologi Program Pascasarjana. Universitas Medan Area. 2025.**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Grit* Terhadap *Individual Work Performance* Melalui Motivasi Pada Personel Polisi Bagian Sumber Daya Manusia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non eksperimen dengan pendekatan survey. Teknik pengambilan data menggunakan tiga instrumen, yaitu data performa kerja dari institusi, skala grit, dan skala motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 personel, dengan menggunakan *Teknik total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah model mediasi dengan performa kerja sebagai variabel dependen, grit sebagai variabel independen, serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil analisis untuk hipotesis pertama diketahui diterima karena memiliki estimasi nilai yang signifikan dengan nilai 0.503 p = <.001. Artinya, ada pengaruh langsung *grit* terhadap *individual work performance* secara signifikan dengan persentase 50%. Sedangkan untuk hasil analisis hipotesis kedua diketahui diterima karena memiliki estimasi nilai yang signifikan dengan nilai 0.303 dengan p = <.001. Artinya, ada pengaruh tidak langsung antara *grit* terhadap *individual work performance* melalui motivasi kerja.

Kata kunci: *Grit*, *Individual Work Performance*, Motivasi Kerja

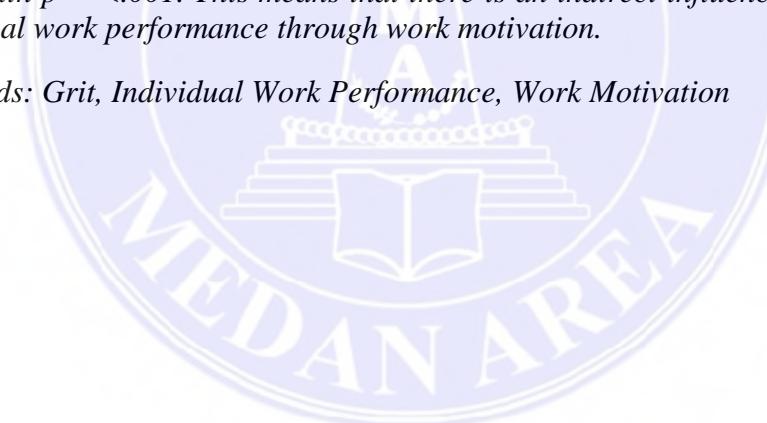


## ABSTRACT

**Syukri Santoso. The Effect of Grit on Individual Work Performance Through Motivation in Police Personnel Human Resources Section. Master of Psychology Postgraduate Programme. University of Medan Area. 2025.**

*This study aims to determine the Influence of Grit on Individual Work Performance Through Motivation in Human Resources Police Personnel. This study uses a non-experimental quantitative method with a survey approach. The data collection technique uses three instruments, namely work performance data from institutions, grit scales, and work motivation scales. The population in this study amounted to 60 personnel, using the total sampling technique. The data analysis technique used in this study is a mediation model with work performance as the dependent variable, grit as the independent variable, and work motivation as the mediating variable. The results of the analysis for the first hypothesis are known to be accepted because they have a significant value estimate with a value of 0.503  $p = <.001$ . This means that there is a direct influence of grit on individual work performance significantly with a percentage of 50%. While the results of the analysis of the second hypothesis are known to be accepted because they have a significant value estimate with a value of 0.303 with  $p = <.001$ . This means that there is an indirect influence between grit on individual work performance through work motivation.*

**Keywords:** Grit, Individual Work Performance, Work Motivation



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT dan juga berkah, rahmat serta hidayah-Nya yang senantiasa diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh *Grit* Terhadap *Individual Work-Performance* Melalui Motivasi Pada Personel Polisi Bagian Sumber Daya Manusia” sebagai syarat dalam menyelesaikan Program Magister (S2) dalam Program Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penelitian ini sudah peneliti kerjai sesuai kemampuan peneliti, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan pembaca demi penyempurnaan dalam upaya menambah khasanah pengatuan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha. Peneliti memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga tesis ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, September 2025  
Peneliti

**Syukri Santoso**

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	12
1.3    Tujuan Penelitian.....	12
1.4    Hipotesis Penelitian.....	13
1.5    Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	15
2.1 <i>Individual Work Performance</i> .....	15
2.2 <i>Grit</i> .....	23
2.3    Motivasi Kerja .....	28
2.4    Pengaruh Grit Terhadap <i>Individual Work Performance</i> .....	35
2.5    Pengaruh Grit Terhadap Motivasi Kerja.....	37
2.6    Pengaruh Motivasi kerja Terhadap <i>Individual Work Performance</i> .....	38
2.7    Kerangka Konseptual.....	42
BAB III METODE PENELITIAN .....	43
3.1.    Tempat Dan Waktu Penelitian .....	43
3.2.    Identifikasi Variabel Penelitian.....	44
3.3.    Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	45
3.4.    Populasi dan Sampel Penelitian .....	46

3.5. Metode Pengumpulan Data.....	47
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	51
3.7. Prosedur Penelitian .....	52
3.8. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	55
4.1    Validitas dan Reliabilitas .....	55
4.2    Normalitas.....	59
4.3    Hipotesis Pertama .....	59
4.4    Hipotesis Kedua .....	60
4.5    Pembahasan.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	67
5.1    Simpulan .....	67
5.2    Saran .....	67
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jadwal Kegiatan .....	43
Tabel 2. Data Kinerja .....	48
Tabel 3. Skala Unidimensi Grit .....	49
Tabel 4. Skala Motivasi Kerja.....	50
Tabel 5. Konsistensi Butir Motivasi Kerja .....	55
Tabel 6. Reliabilitas Motivasi Kerja .....	56
Tabel 7. Konsistensi Butir Kinerja.....	56
Tabel 8. Reliabilitas Kinerja .....	57
Tabel 9. Konsistensi Butir Grit .....	58
Tabel 10. Reliabilitas Grit.....	58
Tabel 11. Normalitas.....	59
Tabel 12. Hipotesis Pertama .....	60
Tabel 13. Hipotesis Kedua.....	60



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 2. Analisis Jalur Setiap Variabel.....	61



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Data Kuesioner .....	80
Lampiran 2 Data Primer.....	84
Lampiran 3 Hasil Analisis .....	87
Lampiran 4 Dukoumentasi.....	94



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar belakang

Performa kerja merupakan pencapaian yang telah dihasilkan oleh sekelompok orang yang berada di dalam suatu organisasi. Sekelompok orang tersebut masing-masing mendapatkan tanggung jawab dalam setiap tugas yang didapat sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi tersebut. Tentu saja organisasi harus memfasilitasi dengan baik agar performa kerja pegawai dapat hasil yang maksimal. Beberapa hal yang harus menjadi sorotan utama untuk mendukung performa kerja pegawai seperti; fasilitas organisasi, lingkungan kerja yang baik, dan pelatihan-pelatihan yang harus disediakan untuk pegawai. Dengan ini setiap pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih produktif sehingga menghasilkan prestasi.

Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum (Silaen et al., 2021).

Borman dan Motowidlo (1993) mengidentifikasi bahwa performa kerja merupakan perilaku karyawan yang diperlukan untuk efektivitas organisasi. Secara kontekstual, mereka mendefinisikan performa kerja sebagai upaya individu yang tidak berkaitan langsung dengan tugas pokoknya. Menurut Werner (2000) perilaku tersebut penting karena mereka membentuk organisasi, sosial, dan psikologis yang berperan penting untuk aktivitas dalam proses bekerja.

Performa kerja merupakan suatu usaha individu dalam organisasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Performa kerja selalu melibatkan kualitas serta kuantitas individu dalam pencapaian usaha organisasi. Dalam hal ini performa kerja diartikan juga sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi tuntutan kerja. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi performa kerja dalam organisasi yaitu lingkungan kerja. Dalam pengertian lain, performa kerja didefinisikan sebagai kemampuan masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan kerja, memenuhi harapan organisasi, serta mencapai tolak ukur atau mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Wu, 2011). Koopmans et al (2012) menjelaskan yang digunakan untuk mengembangkan performa kerja termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja, dan pengetahuan pekerjaan.

Menurut Omolayo (2013) performa kerja memiliki beberapa unsur yang terdiri dari; pengetahuan, ketelitian, responsif, motivasi serta dukungan. Motivasi sangat diperlukan dalam pekerjaan, seorang pegawai dalam sebuah organisasi yang memiliki motivasi kerja rendah maka akan mengalami penurunan dalam produktivitas

kerjanya. Sebaliknya jika pegawai dalam sebuah organisasi yang memiliki motivasi kerja tinggi maka akan lebih produktif dalam bekerja.

Rotundo dan Sackett (2002) memberikan penjelasan terdapat tiga dimensi dalam performa kerja, yaitu; *task performance*, *contextual performance*, serta *adaptive performance*. *Task performance* dapat mencakup keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan dan juga yang ada dalam organisasi. Selain itu Koopmans et al (2012) menjelaskan *task performance* mencakup kualitas kerja, perencanaan, pengorganisasian tugas, mengorientasikan hasil, skala, dan prioritas, serta efisiensi waktu dalam bekerja. *Contextual performance* mengarah pada dukungan untuk organisasi, sosial, dan lingkungan. Hal-hal tersebut mencakup tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan, inisiatif, kreatif, mampu bekerja sama dalam tim, serta dapat mempelajari apa yang sebelumnya belum dimengerti kepada rekan kerja. Yang terakhir yaitu *adaptive performance* diartikan sebagai kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan peran lingkungan kerja (Griffin et al., 2007).

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi hubungan antara performa dengan grit. Namun, ada alasan mengapa grit mempunyai pengaruh yang berkontribusi pada performa. Ciri-ciri grit dapat mempengaruhi usaha sebagai fungsi dari pentingnya suatu tujuan. *Grit* dapat meningkatkan level kepuasan kerja dan keterikatan kerja serta kinerja. (Dugan et al., 2019). Kontribusi grit ini digunakan untuk bertahan dalam organisasi yang dapat memotivasi karyawannya membangun kompetensi dan kepercayaan diri seseorang. Individu yang mempunyai grit yang

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

tinggi akan memotivasi karyawannya sedemikian rupa mereka dapat meningkatkan performa untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka. Semakin tinggi gritnya, semakin tinggi pula performa. Sementara individu dengan kebutuhan berprestasi yang kuat mengejar tujuan yang tidak juga sama sulit atau terlalu mudah untuk dicapai, individu dengan kegigihan tinggi dengan sengaja mengatur dirinya sendiri secara ekstrim tujuan jangka panjang dan tidak menyimpang dari tujuan tersebut meskipun tidak ada umpan balik positif (Peleaşă, 2018).

Performa kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan ketahanan yang merupakan ciri khas dari individu yang menargetkan tujuan kerja (Cho & Kim, 2022). Grit menjadi atribut penting yang dapat memprediksi kesuksesan, baik di bidang pendidikan maupun pekerjaan (Schimschal et al., 2021). Selain itu, grit juga dapat meningkatkan performa kerja, serta dapat menciptakan dampak positif bagi karyawan (Caza & Posner, 2019).

Grit adalah kecenderungan untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan kombinasi semangat dan ketekunan. Grit merupakan variabel psikologis yang mencerminkan karakter melalui perilaku seseorang dalam menjaga dan meningkatkan ketekunan serta semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Konsep umum grit berkaitan dengan ketekunan, ketahanan, daya juang, kerja keras, ambisi, kebutuhan berprestasi dan kesadaran individu (Jonathan & Hadiwono, 2020). Grit dapat menciptakan perbedaan antar individu yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam mempertahankan motivasi meskipun kurang mendapat umpan balik positif. Individu dengan grit yang lebih tinggi dapat mencapai kesuksesan yang lebih besar.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

dibandingkan individu dengan grit yang lebih rendah. Grit adalah kemampuan berusaha lebih keras untuk mempertahankan usaha, menghadapi tantangan, dan kepentingan meskipun menghadapi kesulitan dan kegagalan (Rodriguez et al., 2019).

Grit adalah konstruksi non-kognitif yang dianggap sebagai prediktor penting kinerja kerja. Grit dikenal dengan ketekunan dan kegigihan usaha (Jeong, 2021). Konsistensi minat mengacu pada kemampuan mempertahankan minat terhadap suatu tujuan dalam jangka panjang dan ketekunan berusaha mengacu pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan atau usaha tanpa rasa takut dalam menghadapi tantangan dan hambatan. Grit yaitu minat, amalan, niat, dan harapan (Arifin et al., 2019). Grit menurut Munawaroh et al (2021) merupakan ciri atau kepribadian tertentu dari seseorang yang tekun dan mempunyai daya tahan atau ketahanan dalam melakukan pekerjaan, bahkan pekerjaan yang paling monoton sekalipun, sehingga ia dapat bertahan dalam tekanan, kondisi, dan jam kerja yang tidak biasa.

Grit, sebagaimana didefinisikan oleh Von Culin et al (2014) adalah kombinasi dari semangat dan ketekunan, mewakili upaya berkelanjutan yang diperlukan untuk mempertahankan tekad untuk mencapai tujuan jangka panjang. Penerapan grit sangat penting bagi individu yang berupaya mencapai tujuan jangka panjang (Southwick et al., 2019). Grit menunjukkan keselarasan yang harmonis antara pikiran, perasaan, dan perilaku seseorang. Itu mereka yang memiliki ketabahan memiliki tujuan yang jelas dan menunjukkan tekad yang kuat untuk mencapainya (Kim et al., 2019).

Grit ini sangat penting bagi para pemasar, yang bertugas sebagai garda depan dalam sebuah perusahaan dengan terpenuhinya target jangka pendek dan jangka panjang, sehingga perlu adanya peningkatan motivasi kerja. Itu semakin tinggi ketekunan seorang tenaga penjualan, semakin kuat dorongan mereka untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, hal ini mungkin dapat diabaikan jika tenaga penjualan kekurangan kesadaran dan kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya secara efektif.

Dampak grit secara tidak langsung dapat mempengaruhi performa dengan membentuk motivasi pegawai. Tingkat grit yang rendah maupun tinggi dapat secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, namun mereka juga dapat secara langsung mempengaruhi motivasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sun et al (2022) menggambarkan dampak motivasi terhadap grit. Masuk akal bahwa motivasi berkontribusi pada performakerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Duckworth et al (2007) Grit terbagi menjadi dua dimensi, yaitu *consistency of interests* dan *perseverance of effort*. Dimensi *consistency of interests* dapat didefinisikan sebagai konsistensi individu untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat dilihat dari sikap individu yang dapat fokus dalam meraih cita-cita jangka panjang. Sedangkan, dimensi *perseverance of efforts* merupakan ketekunan individu dalam berusaha secara keras meskipun dihadapi oleh banyak hambatan. Grit tidak selalu berkembang secara konsisten, hal ini karena memungkinkan bagi individu untuk menunjukkan etika kerja yang baik tanpa memiliki tujuan jangka panjang. Oleh

karena itu, perseverance atau kegigihan dapat menjadi prediktor yang lebih baik bagi kinerja dibandingkan dengan kegemaran (Credé et al., 2017).

Menurut Duckworth (2016) grit menjadi kualitas pribadi yang dikembangkan melalui kerangka berpikir, keahlian, dan lingkungan. Individu dengan grit yang kuat cenderung lebih optimis dalam menjelaskan tentang kesulitan, serta yakin bahwa kemampuan mereka dapat terus ditingkatkan dengan adanya usaha. Selain itu, individu yang grit cenderung lebih mendedikasikan waktunya untuk terus berlatih dan menyempurnakan kemampuan mereka (Kaufman & Duckworth, 2017).

Grit menurut Sudarji dan Juniarti (2020) adalah suatu kecenderungan untuk mempertahankan ketekunan dan semangat untuk tujuan jangka panjang. Individu bertahan dengan hal-hal yang menjadi tujuannya dalam jangka waktu panjang hingga individu tersebut dapat mencapai tujuannya. Grit merupakan kemampuan bertahan dan menghadapi tantangan yang sulit. Untuk mencapai keberhasilan dalam proses belajar, mahasiswa dituntut untuk gigih dalam melaksanakan perubahan tersebut. Kegigihan (grit) yang terdapat dalam diri individu dapat menjadikan individu tersebut bekerja keras dalam mengatasi kegagalan, tantangan, dan kesulitan yang dialami. Grit membuat individu terus maju dan fokus pada tujuan jangka panjang yang telah direncanakan (Winarto et al., 2019a).

Duckworth et al (2007) mengemukakan gagasan grit sebagai salah satu determinan utama untuk pencapaian yang luar biasa. Individu yang memiliki grit yang tinggi dalam dirinya, akan memandang sebuah pencapaian dan prestasi sebagai

proses yang panjang. Ketika individu merasa bosan dan mengalami kekecewaan pada proses yang dilalui maka individu tersebut akan lebih mendorong dirinya untuk akan tetap berusaha pada tujuan yang telah ditetapkannya. Grit terdiri dari kombinasi semangat dan ketekunan untuk mencapai tujuan penting. Itu ide di balik grit adalah bahwa grit dapat dipupuk dan tumbuh jika seseorang memandangnya sebagai atribut yang dapat dibentuk dan dikembangkan dan diubah melalui upaya yang konsisten.

Menurut Santoso dan Moeins (2019) indikator motivasi terdiri dari: (1) Incentif di tempat kerja, (2) fasilitas di tempat kerja, (3) komunikasi di tempat kerja, (4) kepemimpinan di tempat kerja, (5) performa kerja karyawan periode sebelumnya. Selain itu, faktor yang mempengaruhi performa kerja karyawan adalah kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan karyawan, budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, disiplin, kepemimpinan, komunikasi dan faktor lainnya. Sehingga dapat disimpulkan performa kerja dapat dipengaruhi berbagai macam hal, baik dari kondisi internal karyawan seperti motivasi dan kondisi eksternal karyawan seperti budaya organisasi. Faktor mendasar yang dapat meningkatkan performa kerja pekerja dikaitkan dengan motivasi.

Ketika organisasi memotivasi karyawannya, ada kecenderungan bahwa karyawan akan bekerja sama dan menerima atau menerima organisasi terlepas dari strukturnya. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berkinerja. Tingkat motivasi yang diterima karyawan dari atasannya dapat berkorelasi dengan kepuasan dan niat berpindah. Baik kekuatan intrinsik maupun ekstrinsik yang mendorong atau mendorong individu untuk bekerja; hal ini

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

memungkinkan individu untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja tinggi serta produktivitas organisasi.

Motivasi mempunyai kecenderungan untuk memberi energi, membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dan kinerja; dengan kata lain, ini adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan mencapai tujuan. Menurut Luthans (2012) inspirasi utama bagi pegawai adalah motivasi yang melahirkan pemenuhan dan dedikasi kerja sekaligus meningkatkan performa di organisasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai kesiapan untuk menggunakan tingkat upaya yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan pada saat yang sama mencapai kebutuhan individu. Konsep motivasi difokuskan pada memberi energi, mendorong, menstimulasi individu menuju perubahan perilaku mencapai terpenuhinya tujuan dan sasaran suatu organisasi, sehingga mencapai produktivitas dan kepuasan karyawan yang lebih tinggi (Saka & Salman, 2014). Motivasi sebagai sebuah kata secara etimologis berasal dari bahasa Latin, “mover” yang berarti “bergerak” (Machara & Jain, 2016).

Menurut Ogunrombi dan Elogie (2015) motivasi adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk mendorong karyawan untuk bekerja dengan memuaskan atau memuaskan kebutuhan mereka. Beberapa pengertian motivasi mempunyai beberapa persamaan kata seperti cita-cita, kebutuhan, permintaan, maksud, sasaran, keinginan, bujukan, dan lain-lain.

Selain itu, diyakini bahwa motivasi adalah salah satu elemen penting yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Kemauan dan semacam antusiasme yang menuntun seseorang untuk terus mencapai sesuatu ketinggian yang lebih besar. (Motivasi intrinsik) atau sumber eksternal (motivasi ekstrinsik) (Singh & Tiwari, 2011). Hal ini memaksa atau mendorong individu untuk terus maju menuju aktualisasi tujuan dan sasaran individu atau organisasi. Saka dan Salman (2014) menegaskan bahwa besarnya motivasi berbanding lurus dengan derajat performa kerja di kalangan pekerja dan bahwa pegawai yang telah bekerja keras yang tidak termotivasi akan berkembang perilaku yang tidak diinginkan dalam pekerjaan mereka, atasan dan rekan kerja.

Motivasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja sebagian besar dipicu oleh kebutuhan mendasar dari karyawan. Seorang pemimpin harus mampu melihat dan memahami kebutuhan karyawan atau pegawai dalam menumbuhkan motivasi kerja mereka (Dharma, 2003). Motivasi tentunya juga akan membutuhkan aktivitas fisik serta mental. Aktivitas fisik yang meliputi usaha, ketekunan, kegigihan, serta tindakan nyata lainnya. Sedangkan aktivitas mental meliputi perencanaan, pelatihan, pengorganisasian, pemantauan, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, serta penilaian kemajuan pekerjaan yang telah dilaksanakan (Schunk et al., 2014).

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan giat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta mempunyai keinginan yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi, Jika tingginya motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan dapat mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaianya tujuan tertentu. Untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan pekerjaan. Menurut Munandar (2008) Motivasi kerja suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan dapat mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada suatu ketercapaian tujuan tertentu, untuk memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Winardi (2001) "Motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan persistensi dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan".

Hubungan antara motivasi dan performa kerja merupakan titik fokus yang sangat penting dalam perilaku organisasi. Sedangkan motivasi dapat mempengaruhi performa dan performa bergantung pada berbagai faktor, salah satu elemen terpenting

yang mempengaruhi performa tetap adalah motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Caza dan Posner (2019) menunjukkan bahwa grit berpengaruh terhadap performa. Selain itu dalam penelitian Kim et al (2019) juga menunjukkan bahwa ada pengaruh grit terhadap individual work performance. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana dinamika pengaruh grit terhadap *individual work performance* yang dimediasi oleh motivasi. Apakah motivasi akan meningkatkan hasil yang positif dari pengaruh grit terhadap *individual work performance*, atau akan menurunkan hasil menjadi negatif.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah ada pengaruh langsung antara grit dengan *individual work performance*?
- 1.2.2. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara grit dengan *individual work performance* melalui motivasi kerja sebagai mediator?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk menganalisis pengaruh langsung antara grit dengan *individual work performance*.
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung antara grit dengan *individual work performance* melalui motivasi kerja sebagai mediator.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

- 1.4.1 Terdapat pengaruh langsung antara grit dengan *individual work performance* pada personel polisi bagian sumber daya manusia.
- 1.4.2 Terdapat pengaruh tidak langsung antara grit dengan *individual work performance* melalui motivasi kerja sebagai mediator.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menambah wawasan dan memperluas pengetahuan. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dijadikan bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dan sebagai masukkan untuk para pembaca tentang grit dan *individual work performance* serta bagaimana kontribusi motivasi untuk memberikan penilaian terhadap korelasi dari kedua variabel tersebut. Selain itu diharapkan penelitian ini mampu memberikan pembaruan informasi guna perkembangan ilmu Psikologi, khususnya pada ilmu Psikologi industri dan organisasi.

### 2.5.1 Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan pemahaman bagi personel SDM mengenai pentingnya karakter *grit* yaitu ketekunan dan semangat jangka panjang dalam mendukung kinerja individual. Dengan mengetahui bahwa *grit* berpengaruh terhadap performa kerja melalui peningkatan motivasi, personel dapat

lebih menyadari pentingnya membangun ketahanan mental dan motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat dimanfaatkan dalam proses rekrutmen, seleksi, serta pengembangan kompetensi personel. Unit pelatihan dapat mempertimbangkan aspek *grit* dan motivasi sebagai indikator penting dalam penilaian potensi dan perencanaan karier personel.



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Individual Work Performance***

##### **2.1.1 Pengertian *Individual Work Performance***

*Performance* merupakan hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, terdiri dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan individu, serta merupakan perilaku nyata yang menunjukkan prestasi kerja sesuai dengan peranan karyawan dalam perusahaan (Mangkunegara, 2004). Kata *performance* sering diindonesiakan sebagai performa. Simamora (2004) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

*Work performance* adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya (Fu & Deshpande, 2014). Menurut Al-Omari dan Okasgeh (2017) *work performance* merupakan hasil tingkat motivasi dan kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap berbagai tantangan situasional dan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Kondisi lingkungan kerja fisik dapat menjadi penghambat perilaku kerja yang berpotensi memberikan dampak signifikan terhadap pelaksanaan tugas.

*Individual work performance* merujuk pada serangkaian perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas kerjanya. Kinerja individu

ini menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas seseorang di lingkungan kerja, yakni sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Aspek-aspek yang mencerminkan kinerja kerja individu meliputi kemampuan dalam menyelesaikan tugas utama sesuai peran jabatan, perilaku yang mendukung penyelesaian tugas inti, tingkat dedikasi terhadap tanggung jawab pekerjaan, serta perilaku umum di tempat kerja yang turut memengaruhi pencapaian hasil kerja (Fogaça et al., 2018).

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa *Individual work performance* menggambarkan capaian kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencerminkan nilai dari berbagai perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu, yang dapat memberikan kontribusi positif maupun negatif terhadap tercapainya tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Wibowo (2017) memaparkan bahwa *Individual work performance* berperan sebagai alat untuk memastikan bahwa setiap individu maupun tim kerja memahami ekspektasi organisasi terhadap mereka, serta tetap terarah dalam upaya mencapai kinerja yang optimal. Hal ini dilakukan dengan memberikan penekanan pada kejelasan tujuan, indikator pencapaian, dan mekanisme evaluasi yang sistematis terhadap proses kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *individual work performance* merupakan hasil kerja pegawai yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini ditunjukkan melalui perilaku nyata dalam menyelesaikan pekerjaan inti, didorong

oleh motivasi dan kemampuan individu, serta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Selain menjadi indikator efektivitas kerja, individual work performance juga berfungsi sebagai sarana untuk memastikan bahwa individu maupun tim memahami ekspektasi organisasi, fokus pada pencapaian tujuan, serta menjalani proses evaluasi yang terarah. Kinerja ini dapat berkontribusi secara positif maupun negatif terhadap tercapainya tujuan organisasi, bergantung pada seberapa baik individu mampu beradaptasi dan menjalankan perannya dalam lingkungan kerja.

### **2.1.2 Aspek-aspek *Individual Work Performance***

Menurut Mahoney dkk (1965) *individual work performance* memiliki delapan dimensi yaitu *planning, investigating, coordinating, evaluating, supervising, staffing, negotiating, dan representing*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) *Planning*, aspek ini meliputi penetapan tujuan, kebijakan dan langkah-langkah yang harus diambil, seperti penetapan jadwal kerja, pengelolaan anggaran, perancangan prosedur dan pelaksanaan program.
- 2) *Investigating*, aspek ini mengumpulkan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk catatan, laporan, dan akun. Seperti mengukur output, menyusun laporan keuangan, mencatat, melakukan penelitian dan analisis pekerjaan.
- 3) *Coordinating*, aspek ini berkoordinasi dengan pertukaran informasi dalam organisasi untuk menghubungkan dan menyelaraskan program, seperti memberi tahu departemen lain, menghubungi manajer lain, mengatur pertemuan, memberikan informasi kepada atasan, dan mencari kolaborasi dengan departemen lain.

- 4) *Evaluating*, aspek ini melakukan penilaian dan mengukur proposal atau kinerja yang dilaporkan atau diamati. Seperti penilaian pegawai, catatan hasil penilaian, penilaian laporan keuangan, inspeksi produk, menyetujui permintaan, menilai proposal dan saran.
- 5) *Supervising*, aspek ini melakukan pengarahan, memimpin, dan mengembangkan bawahan. Seperti konseling bawahan, melatih bawahan, menjelaskan peraturan kerja, menugaskan pekerjaan, mendisiplinkan, menangani pengaduan bawahan.
- 6) *Staffing*, aspek ini melakukan pengaturan staf dengan mempertahankan tenaga kerja dari satu unit atau beberapa unit. Seperti merekrut, mewawancara kerja, memilih pegawai, menempatkan pegawai, mempromosikan pegawai dan memutasi pegawai.
- 7) *Negotiating*, aspek ini melakukan negosiasi terkait pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang dan jasa. Dengan menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjualan, produk iklan, perundingan kolektif, menjual kepada dealer atau pelanggan.
- 8) *Representing*, aspek ini perwakilan untuk memajukan kepentingan organisasi umum melalui pidato, konsultasi, dan menjalin kontak dengan individu atau kelompok di luar organisasi. seperti perwakilan pidato ke publik, menghadiri konvensi, pertemuan bisnis.

Menurut Dwiliesanti dan Yudiarso (2022) terdapat empat aspek yang digunakan dalam mengukur *individual work performance*:

- 1) *Task performance* (performasi tugas). kemahiran individu melakukan tugas tugas substantive atau teknis yang penting bagi pekerjaannya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.
- 2) *Contextual performance* (performasi kontekstual): perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja kontekstual termasuk, mendemonstrasikan upaya, mefasilitasi kinerja rekan dan tim, bekerjasama dan berkomunikasi.
- 3) *Adaptive performance*: sejauh mana seorang individu beradaptasi dengan perubahan dalam peran atau lingkungan kerja.
- 4) *Counterproductive work behavior* (CWB): perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi. Sering digunakan untuk menggambarkan perilaku seperti absensi, perilaku diluar tugas, pencurian, atau penyalahgunaan.

Sedangkan menurut peraturan Kapolri No.02 Tahun 2018 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Polri menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam manajemen yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan pencapaian indikator kinerja, yaitu dengan membandingkan antara target kinerja dan hasil aktual yang dicapai. Di bawah ini merupakan pengukuran kinerja Anggota Polri, yaitu:

- 1) Kepemimpinan. Merujuk pada kapasitas individu dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain secara efektif.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

- 2) Pelayanan. Kemampuan personil dalam memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan kepada masyarakat.
- 3) Komunikasi. Keterampilan menyampaikan dan menerima informasi atau gagasan, baik secara lisan maupun nonverbal, secara jelas kepada sesama rekan kerja maupun masyarakat umum.
- 4) Pengendalian emosi. Kemampuan untuk tetap tenang dan mengelola emosi secara tepat dalam situasi yang penuh tekanan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas.
- 5) Integritas. Konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta sikap jujur yang mencerminkan kepribadian dapat dipercaya.
- 6) Empati. Kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain, serta menunjukkan ketulusan dan sikap positif dalam berinteraksi.
- 7) Komitmen. Kemampuan menjaga keseimbangan antara sikap dan tindakan demi tercapainya tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan institusi.
- 8) Inisiatif. Kemampuan untuk mencetuskan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan atau pendekatan baru secara produktif.
- 9) Disiplin. Sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku, kesanggupan menjalankannya tanpa keberatan, serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran.
- 10) Kerjasama. Kemampuan berkolaborasi secara efektif dengan rekan dan atasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Melalui penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa performa kerja yang akan digunakan merupakan performa kerja yang berasal dari data kinerja institusi personal yang dirasa lebih menggambarkan performa kerja personel yang terdiri dari 10 aspek.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Individual Work Performance***

Menurut Duckworth dan Seligman (2005) bahwa kemampuan kognitif bukan menjadi satu-satunya faktor yang dipertimbangkan, namun terdapat beberapa hal yang menurut mereka menjadi faktor yang mempengaruhi *work performance*, antara lain:

- 1) *Grit*, individu dengan tingkat grit yang tinggi berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja serta tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi.
- 2) Budaya organisasi, *work performance* memiliki hubungan yang kuat dengan penerapan budaya organisasi yang solid, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing organisasi serta memberikan nilai tambah dalam persaingan.

Selain itu Armstrong dan Baron (1998) menuturkan di bawah ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *individual work performance*, antara lain:

- 1) Faktor personal, mencakup berbagai hal yang melekat pada diri individu, seperti; pengetahuan, keterampilan, kapasitas, tingkat kepercayaan diri,

dorongan motivasi, serta komitmen yang dimiliki dalam menjalankan tugas atau tanggung jawabnya.

- 2) Faktor kepemimpinan, mencakup kemampuan dalam memberikan motivasi, semangat, arahan, serta dukungan yang berasal dari manajer maupun pimpinan tim dalam mendukung kinerja anggota tim.
- 3) Faktor tim, mencakup kualitas dukungan dan motivasi yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, tingkat kepercayaan antar anggota, serta solidaritas dan kekompakkan yang terjalin di antara mereka.
- 4) Faktor sistem, mencakup berbagai elemen seperti sistem kerja, fasilitas dan infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi yang berlaku, serta budaya kinerja yang diterapkan dalam lingkungan organisasi.
- 5) Konsep konseptual atau situasional mencakup tekanan serta dinamika perubahan yang berasal dari lingkungan eksternal maupun internal organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja individu dalam organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan kognitif, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang bersifat internal maupun eksternal. Grit atau kegigihan individu, budaya organisasi yang kuat, serta dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan work performance. Selain itu, aspek personal seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan komitmen, serta faktor kepemimpinan yang memberikan arahan dan dukungan, turut

memperkuat kontribusi kinerja individu. Hubungan yang harmonis dalam tim, sistem kerja yang efektif, serta kemampuan adaptasi terhadap dinamika lingkungan juga menjadi bagian integral yang memengaruhi capaian kerja individu secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap berbagai faktor tersebut sangat penting dalam upaya mengoptimalkan performa kerja di lingkungan organisasi.

## 2.2 *Grit*

### 2.2.1 Pengertian *Grit*

*Grit* adalah ciri kepribadian yang mengejar tujuan jangka panjang dengan perhatian dan usaha yang tiada henti dari waktu ke waktu (Mamah et al., 2022). Duckworth et al (2007) mengemukakan bahwa *grit* tidak hanya berfokus pada kecerdasan atau bakat, namun lebih pada dorongan dan tekad yang kuat untuk terus berjuang meski menghadapi kesulitan. *Grit* dapat dianggap sebagai prediktor kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Syarifuddin dan Siregar (2022) menjelaskan bahwa grit adalah kemampuan untuk tetap bertekad dan menghadapi tantangan sulit. Kemampuan tersebut mencerminkan ketahanan mental dalam menghadapi hambatan dan kesulitan dalam mencapai tujuan.

Grit adalah tentang tidak menyerah dalam situasi sulit apa pun sampai tujuan tercapai. Selain itu, grit melibatkan ketahanan, resolusi, ketabahan, ketekunan, keuletan, dan stamina (Duckworth & Quinn, 2009). Selain itu, grit merupakan karakteristik pribadi non-kognitif yang mencerminkan kemampuan mental dan stamina individu dalam mencapai tujuan jangka panjang (Aparicio et al., 2017). Grit

merupakan konsep psikologis yang berkaitan dengan karakter ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Grit dapat dianggap sebagai kunci utama untuk mencapai kesuksesan jangka panjang karena menekankan kerja keras dan dedikasi daripada sekadar bakat atau keberuntungan. Dengan kata lain, grit merupakan perpaduan antara ketahanan mental dan semangat pantang menyerah dalam menghadapi tantangan hidup (Postigo et al., 2020).

Berdasarkan berbagai penjelasan mengenai grit diatas, maka dapat disimpulkan bahwa grit adalah sebuah karakteristik kepribadian non-kognitif yang berperan penting dalam pencapaian tujuan jangka panjang, ditandai dengan tekad kuat, ketekunan, dan ketahanan mental dalam menghadapi berbagai tantangan. Konsep ini menekankan pentingnya dorongan dan usaha yang konsisten dari waktu ke waktu, melebihi pengaruh kecerdasan atau bakat semata. Individu dengan grit tinggi tidak mudah menyerah dalam situasi sulit, melainkan terus berjuang hingga tujuan tercapai, menjadikannya sebagai salah satu prediktor utama keberhasilan jangka panjang. Grit mencakup aspek-aspek seperti ketabahan, keuletan, dan stamina, serta mencerminkan semangat dan dedikasi tinggi dalam proses pencapaian yang penuh hambatan.

### **2.2.2 Aspek-aspek Grit**

Grit adalah konsep psikologi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Adapun aspek-aspek grit menurut (Duckworth & Quinn, 2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Ketahanan dalam berusaha (*Perseverance of Effort*), grit adalah kemauan untuk bekerja keras dan tekun dalam menghadapi rintangan, kegagalan, atau

kelelahan. Hal ini melibatkan konsistensi dalam menjaga komitmen terhadap tujuan jangka panjang.

- 2) Konsistensi minat (*Consistency of Interest*), berfungsi untuk memastikan bahwa individu merasa bebas dan mampu mengeksplorasi apa yang menjadi tujuannya, sehingga tetap menjaga minat dalam mencapai tujuan tersebut.

Melalui penelitian lain Duckworth (2016) menjelaskan bahwa Grit dipengaruhi oleh 4aspek yaitu seperti berikut:

- 1) Minat (*interest*), menyukai apa yang dilakukan. Minat menggambarkan konsep perasaan positif dan kenikmatan terhadap aktivitas atau tujuan tertentu yang kita lakukan. Dalam konteks psikologi, minat merupakan faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi individu dalam mengejar suatu tujuan atau melakukan suatu aktivitas.
- 2) Praktik (*practice*), fokus pada peningkatan kemampuan atau keterampilan. Praktik bukan sekedar melakukan sesuatu, melainkan suatu proses yang terstruktur dan disiplin untuk mengasah kemampuan atau keterampilan yang diinginkan.
- 3) Tujuan (*purpose*), *purpose* berarti tujuan untuk memberi manfaat kepada orang lain. Ini artinya, tujuan hidup seseorang tidak hanya tentang kepentingan pribadi, tetapi juga tentang cara kita bisa memberi pengaruh baik pada orang lain atau masyarakat secara luas. *Purpose* memiliki hubungan positif dengan grit. Artinya, orang yang memiliki tujuan hidup yang jelas

untuk memberikan dampak positif pada orang lain cenderung memiliki tingkat grit yang lebih tinggi.

- 4) Harapan (*hope*), Berharap bahwa usaha dapat memperbaiki masa depan berarti meyakini bahwa tindakan yang dilakukan saat ini akan membawa perubahan dan perkembangan positif dalam kehidupan seseorang di masa depan. Hal ini merupakan motivasi untuk mencapai tujuan dan tetap optimis meski dihadapkan pada tantangan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, grit sebagai konsep psikologis untuk mencapai tujuan jangka panjang terdiri dari sejumlah aspek penting yang menggambarkan kekuatan karakter seseorang dalam menghadapi tantangan. Karakter ini ditandai oleh kemampuan untuk terus berusaha meskipun menghadapi rintangan, kegagalan, atau kelelahan, serta menjaga konsistensi terhadap minat dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain ketahanan dalam berusaha dan konsistensi minat, grit juga dipengaruhi oleh minat terhadap apa yang dilakukan, komitmen terhadap praktik yang terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, tujuan hidup yang berorientasi pada memberi dampak positif bagi orang lain, serta harapan atau keyakinan bahwa upaya yang dilakukan saat ini akan menghasilkan perubahan positif di masa depan. Kombinasi dari seluruh aspek tersebut mencerminkan kekuatan karakter yang memungkinkan individu bertahan dan berkembang dalam menghadapi berbagai tantangan hidup.

### 2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Grit

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi grit pada diri individu adalah (Duckworth et al., 2007) :

- 1) Pendidikan. Orang yang lebih berpendidikan memiliki grit yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang berpendidikan pada usia yang sama. Orang yang memiliki grit tinggi cenderung menginginkan tingkat pendidikan yang tinggi.
- 2) Usia. Orang dengan usia yang lebih dewasa memiliki grit yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan orang yang lebih tua memiliki pengalaman untuk menghadapi tantangan.
- 3) *Conscientiousness*. Orang yang memiliki conscientiousness, usia dan pendidikan tinggi 35% lebih kecil kemungkinannya berpindah karir.
- 4) Berpindah Karir (*Career Change*). Orang yang memiliki grit tinggi akan berpindah karir lebih sedikit dibandingkan dengan orang yang memiliki grit yang rendah.
- 5) Prestasi. Mahasiswa yang memiliki grit tinggi memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan temannya yang memiliki grit rendah.

Sementara itu menurut Duckworth (2016) grit dipengaruhi oleh faktor seperti pola asuh, lingkungan bermain, dan budaya berperan penting dalam berkembangnya tingkat grit seseorang. Pola asuh yang suportif, lingkungan bermain yang memberikan kesempatan belajar dan berkembang, serta budaya yang mengedepankan

nilai-nilai seperti ketekunan dan ketahanan dapat membantu memperkuat grit individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan hidup.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa grit dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan, usia, kepribadian, dan pengalaman hidup. Individu yang lebih berpendidikan dan berusia lebih matang cenderung memiliki grit yang lebih tinggi karena pengalaman dan komitmen terhadap tujuan jangka panjang. Kepribadian yang tekun juga berkaitan dengan kestabilan dalam karir, di mana orang dengan grit tinggi cenderung jarang berpindah pekerjaan. Selain itu, grit juga berhubungan dengan prestasi yang lebih baik. Faktor eksternal seperti pola asuh yang suportif, lingkungan bermain yang positif, dan budaya yang menanamkan nilai-nilai ketekunan turut berkontribusi dalam membentuk dan memperkuat grit seseorang.

### **2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Mohtar (2019) merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mengambil langkah konkret dan konsisten dalam mengarahkan usahanya menuju suatu tujuan yang dipilih atau diinginkan. Hal ini melibatkan dorongan yang berasal dari dalam diri individu untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggap penting atau bermakna dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi tidak hanya mencakup keinginan untuk mencapai tujuan, tetapi juga energi psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak, mengatasi hambatan, dan

menghadapi tantangan yang mungkin timbul dalam perjalanan mencapai tujuan tersebut.

Santrock (2011) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses pemberian energi atau dorongan kepada seseorang untuk bertindak dengan tujuan yang jelas dan terarah. Dengan kata lain, motivasi memberikan kekuatan psikologis yang memotivasi seseorang untuk melakukan suatu perilaku atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi mencakup aspek energik yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mengarahkan upaya mereka menuju tujuan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi, seiring dengan pemenuhan kebutuhannya sebagai individu. Motivasi ini berperan penting dalam membentuk tanggung jawab, semangat berprestasi, kemandirian, dan pengembangan diri dalam pelaksanaan tugas. Organisasi yang mampu memberikan motivasi yang tepat akan mendorong karyawannya untuk bekerja dengan lebih giat dan berkomitmen, sementara tingkat motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, meningkatnya keengganan untuk menyelesaikan tugas, dan munculnya perilaku negatif di tempat kerja (Esisuarni et al., 2024).

Dalam pengertian lain, motivasi kerja diartikan sebagai kekuatan pendorong sekaligus penuntun yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat tertentu, sehingga mampu mendorong terciptanya kerja sama, efektivitas, dan keterpaduan dalam upaya mencapai kepuasan serta hasil kerja yang optimal. Oleh

karena itu, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya, dan sebaliknya, rendahnya motivasi cenderung berdampak negatif terhadap performa kerja (Patmanegara et al., 2021)

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak secara aktif dan konsisten dalam mencapai tujuan yang dianggap penting. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi faktor utama yang menggerakkan karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab, semangat berprestasi, serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Motivasi kerja tidak hanya mencakup dorongan untuk mencapai target organisasi, tetapi juga mencerminkan upaya individu dalam memenuhi kebutuhannya sendiri. Ketika motivasi tinggi, karyawan cenderung bekerja lebih giat dan produktif, sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menimbulkan penurunan semangat, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, hingga munculnya perilaku negatif di lingkungan kerja.

### **2.3.2 Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Aspek-aspek motivasi kerja menurut Trépanier et al (2023) mencakup berbagai bentuk pengaruh yang memotivasi individu dalam konteks pekerjaan. Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor penting yang berhubungan dengan motivasi di tempat kerja, antara lain:

- 1) Motivasi otonom. Motivasi ini melibatkan tindakan yang dilakukan karena kesadaran atau kepuasan intrinsik yang diperoleh dari tugas itu sendiri. Dua aspek utama dari motivasi otonom adalah:

- a. Motivasi Intrinsik: Individu melakukan tugas karena mereka menikmati atau merasa tertantang oleh kegiatan tersebut.
  - b. Regulasi Teridentifikasi: Individu melakukan tugas karena mereka mengakui pentingnya tugas tersebut atau merasa bahwa itu sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka.
- 2) Motivasi terkendali: Motivasi ini melibatkan pengaruh eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, sering kali untuk menghindari hukuman atau memperoleh imbalan.
- a. Regulasi Eksternal: Individu melakukan tugas karena dorongan dari faktor eksternal, seperti imbalan atau pengakuan dari orang lain.
  - b. Regulasi Terintrojeksi: Individu merasa terdorong untuk melakukan tugas karena perasaan cemas atau rasa bersalah jika mereka tidak melakukannya, sering kali dipengaruhi oleh standar internal atau tekanan sosial.

Munandar menjelaskan beberapa hal yang menjadi aspek motivasi diantaranya adalah sebagai berikut (Setiawan, 2021):

- 1) Sikap disiplin, yaitu sikap atau tindakan untuk melakukan aktivitas kerja menurut pola tertentu.
- 2) Imajinasi dan daya kombinasi yang mampu menciptakan inovasi. Menjadikan hasil kerja dan gabungan ide atau gambar disusun dengan lebih cermat atau atas inisiatif sendiri daripada ditiru dan bersifat membangun sehingga

membentuk suatu hasil atau produk yang menunjang kualitas kerja yang lebih baik.

- 3) Rasa percaya diri yang baik, yaitu Perasaan percaya diri yang dimiliki karyawan terhadap kemampuannya.
- 4) Kemampuan untuk bertahan dalam tekanan. Reaksi terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan keinginan, dan tekanan-tekanan tersebut diselesaikan dengan caranya sendiri yang khas pada setiap individu.
- 5) Rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, yaitu kesadaran individu dalam melaksanakan kewajiban atau pekerjaan,

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki tiga bentuk utama: motivasi otonom (berdasarkan minat dan nilai pribadi), motivasi terkendali (dipengaruhi oleh tekanan atau imbalan eksternal), dan amotivasi (ketiadaan dorongan). Sementara itu, Munandar menyoroti aspek motivasi seperti disiplin, kreativitas, kepercayaan diri, ketahanan terhadap tekanan, dan tanggung jawab sebagai faktor penting yang mendorong kinerja individu di tempat kerja.

### **2.3.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan untuk mempertahankan kehidupan. Kebutuhan tersebut meliputi makan, minum, tempat tinggal, dan udara.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut merangsang seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan tekun.

- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yaitu rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu kebutuhan akan keamanan mental dan kebutuhan akan keamanan material.
- 3) Kebutuhan sosial atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*), afiliasi persahabatan, interaksi, dicintai dan dicintai, serta diterima dalam kelompok sosial dan lingkungan masyarakat. Pada dasarnya manusia normal tidak ingin hidup sendirian di tempat terpencil, ia harus selalu hidup berkelompok.
- 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*). Kebutuhan akan harga diri dan pengakuan serta prestise dari masyarakat. Idealnya, prestise muncul dari prestasi, namun hal ini tidak selalu terjadi. pemimpin juga perlu memperhatikan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula prestisinya. status diwujudkan melalui banyak hal yang kemudian dijadikan simbol.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*): Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi secara optimal untuk mencapai prestasi yang sangat memuaskan. Kebutuhan-kebutuhan ini mewakili realisasi penuh dari potensi penuh seseorang.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhannya secara utuh dapat berbeda-beda pada setiap orang.

Motivasi kerja sebagai keadaan psikologis menurut Sutrisno (2011) dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan
  - e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
  - a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal serta kebutuhan fisiologis,

kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

#### **2.4 Pengaruh Grit Terhadap *Individual Work Performance***

Taufan dkk (2024) menjelaskan grit berpengaruh positif terhadap *work performance* secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa ketabahan dan motivasi merupakan pendorong penting kinerja tenaga penjualan. Menumbuhkan perilaku ketabahan dan motivasi dapat memperkuat efektivitas tenaga kerja di sektor otomotif. Studi ini berkontribusi pada penelitian tentang sifat-sifat non-kognitif dan kinerja penjualan dalam konteks industri yang sedang berkembang. Investigasi lebih lanjut yang melibatkan mediator dan moderator tambahan diperlukan.

Liu et al (2024) melakukan penelitian mengenai grit dan *work performance*. Metode penelitian yang digunakan ialah survei *cross-sectional* yang dilakukan dari bulan Januari 2021 hingga Mei 2022, total 709 perawat Tiongkok di Chengdu dan Kunming menyelesaikan survei lintas sektoral berbasis web. Model mediasi rantai diuji menggunakan program makro PROCESS di perangkat lunak SPSS. Terdapat korelasi sedang hingga besar ( $r = 0,40$ ,  $p < 0,001$ ) antara grit dan *work performance* pada perawat Tiongkok.

Selain itu, grit secara tidak langsung berhubungan dengan *work performance* melalui rantai efek mediasi dari persepsi dukungan sosial dan harga diri (semua  $p < 0,05$ ). Temuan ini bertahan bahkan ketika ciri-ciri kepribadian *Big-Five*

dimasukkan sebagai variabel kontrol tambahan. Kesimpulan dari studi ini mengungkapkan adanya hubungan yang stabil antara grit dan *work performance* di kalangan perawat Tiongkok dan menyoroti peran potensial dari persepsi dukungan sosial dan harga diri dalam memediasi hubungan ini.

Penelitian Lucas dkk (2015) ditemukan bahwa terdapat hubungan antara grit dan *work performance*. Partisipan yang lebih grittier ditemukan kurang bersedia menyerah ketika mengalami kegagalan meskipun mereka harus mengeluarkan biaya atas *performance* mereka. Selain itu, individu dengan skor grit lebih tinggi menginvestasikan lebih banyak usaha dan ketekunan pada tugas-tugas yang tidak berjalan dengan baik. Peserta dengan grit lebih tinggi juga akan berkomitmen lebih lama terhadap tugas, bahkan ketika diberi umpan balik bahwa mereka gagal. Melalui berbagai penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara grit dan *work performance*.

Beberapa penelitian di atas menunjukkan bahwa grit memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja, baik secara langsung maupun melalui motivasi. Grit, yang mencerminkan ketahanan dan ketekunan, dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja individu, terutama di sektor-sektor seperti penjualan dan kesehatan. Individu dengan tingkat grit yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap kegagalan dan lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan. Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian mendukung hubungan yang kuat antara grit dan kinerja kerja, di mana persepsi dukungan sosial dan harga diri juga memainkan peran penting dalam memediasi hubungan ini.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

## 2.5 Pengaruh Grit Terhadap Motivasi Kerja

Terdapat hubungan positif antara antara grit dan motivasi pada individu. Hubungan ini muncul karena dimensi-dimensi dalam grit, seperti ketekunan, hasrat, minat, dan orientasi tujuan, berperan dalam membentuk motivasi. Grit tidak akan berkembang tanpa adanya motivasi, karena keduanya sama-sama berlandaskan pada pencapaian tujuan. Namun, perbedaannya terletak pada jangkauan waktunya, di mana grit lebih berfokus pada tujuan jangka panjang. Grit memiliki arti sebagai kekuatan mental atau ketangguhan individu yang tercermin melalui ketekunan dan semangat yang konsisten dalam menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, khususnya saat berupaya mencapai tujuan jangka panjang. Karakteristik ini juga sering dikaitkan dengan dorongan kuat untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan (Rahmi & Safitri, 2021).

Seperti yang dikatakan oleh Zhao et al (2018) bahwa motivasi memiliki peran penting dalam memengaruhi perkembangan grit, khususnya pada dua dimensi utamanya yaitu hasrat (passion) dan kegigihan (perseverance). Ketika individu memiliki motivasi yang kuat, mereka cenderung menunjukkan minat yang konsisten terhadap tujuan jangka panjang (hasrat) serta kemampuan untuk terus bertahan menghadapi tantangan atau kesulitan (kegigihan). Penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Caza (2018) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara grit dan kinerja individu. Penelitian ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat grit yang tinggi cenderung mengelurahkan upaya maksimal ketika didorong oleh motivasi yang berasal dari dalam diri. Dalam kondisi motivasi intrinsik yang kuat, individu lebih mampu menunjukkan

ketekunan dan konsistensi dalam mencapai tujuan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Individu yang memiliki tingkat grit yang tinggi cenderung memandang pencapaian atau prestasi sebagai hasil dari proses jangka panjang. Ketika menghadapi rasa bosan atau kekecewaan yang biasanya membuat seseorang cenderung mengubah tujuan atau menyerah, individu dengan grit tetap konsisten dan teguh berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sejak awal (Syarifuddin & Siregar, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa grit dan motivasi memiliki hubungan yang saling menguatkan. Motivasi berperan penting dalam membentuk dan mempertahankan grit individu. Dimensi utama dalam grit, yaitu hasrat dan kegigihan, tumbuh seiring dengan adanya motivasi yang kuat terhadap pencapaian tujuan jangka panjang. Individu yang memiliki grit tinggi cenderung tidak mudah menyerah meskipun menghadapi hambatan, dan tetap konsisten mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi intrinsik dan grit berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian individu.

## 2.6 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap *Individual Work Performance*

Penelitian oleh Carolin & Rahadi (2020) tentang hubungan antara motivasi dengan *Individual Work Performance*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif yang menggunakan metode penelitian library research yaitu mengkaji dan menganalisis kembali penelitian-penelitian terdahulu yang membahas

tentang hubungan motivasi kerja dengan *work performance*, serta pengaruh motivasi kerja terhadap performance. Data yang digunakan berasal dari literatur berupa jurnal penelitian ilmiah terdahulu yang kemudian diolah dan dianalisis dengan teknik *data reduction, data presentation and verification*. Dari analisis tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *work performance*, dimana motivasi kerja berperan dalam meningkatkan *work performance*. Namun dampak motivasi kerja terhadap individual *work performance* dapat berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi dan lingkungan kerja di mana pegawai tersebut bekerja.

Mohd Said dkk, (2015) melakukan penelitian mengenai motivasi yang dianggap sebagai prediktor *work performance*. Dengan kata lain, faktor penentu *individual work performance* adalah motivasi. Dengan demikian, karyawan yang termotivasi dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dianggap sebagai elemen penting bagi suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi karyawan terhadap *work performance* di kalangan staf non-akademik di Universiti Teknologi MARA Terengganu (UiTMT). Sebanyak 169 responden dipilih dari staf non-akademik departemen di UiTMT. Analisis menunjukkan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *work performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UiTMT perlu fokus pada aspek motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian lain dengan menggunakan teknik analisis data *product moment*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan *work performance*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik Simple Random Sampling dengan melihat tabel *Krechie* sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 orang. Alat pengumpulan data berupa angket model skala *likert*. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan *work performance*. Besarnya koefisien korelasi diperoleh  $r = 0,29$  pada tingkat kepercayaan 95%. Artinya semakin baik motivasi kerja maka *work performance* akan semakin tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja kurang baik maka *work performance* akan lebih rendah (Sari, 2019).

Afful-Broni (2012) melakukan penelitian yang menguji hubungan antara motivasi dan individual *work performance* di *University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana*. Sampel berjumlah 200 responden yang terdiri dari 40 anggota senior, 60 staf senior, dan 100 staf junior yang dipekerjakan dengan menggunakan metode *purposive* dan *simple random sampling*. Penelitian ini dipandu oleh empat pertanyaan penelitian, dan kuesioner terstruktur empat poin *Likert* yang dikembangkan sendiri adalah instrumen utama yang digunakan dalam mengumpulkan data. Kuesioner tersebut mempunyai koefisien reliabilitas masing-masing sebesar 0,785, 0,765, 0,626 dan 0,855. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferensial. kurangnya motivasi merupakan faktor utama yang menurunkan semangat kerja tinggi di Universitas.

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

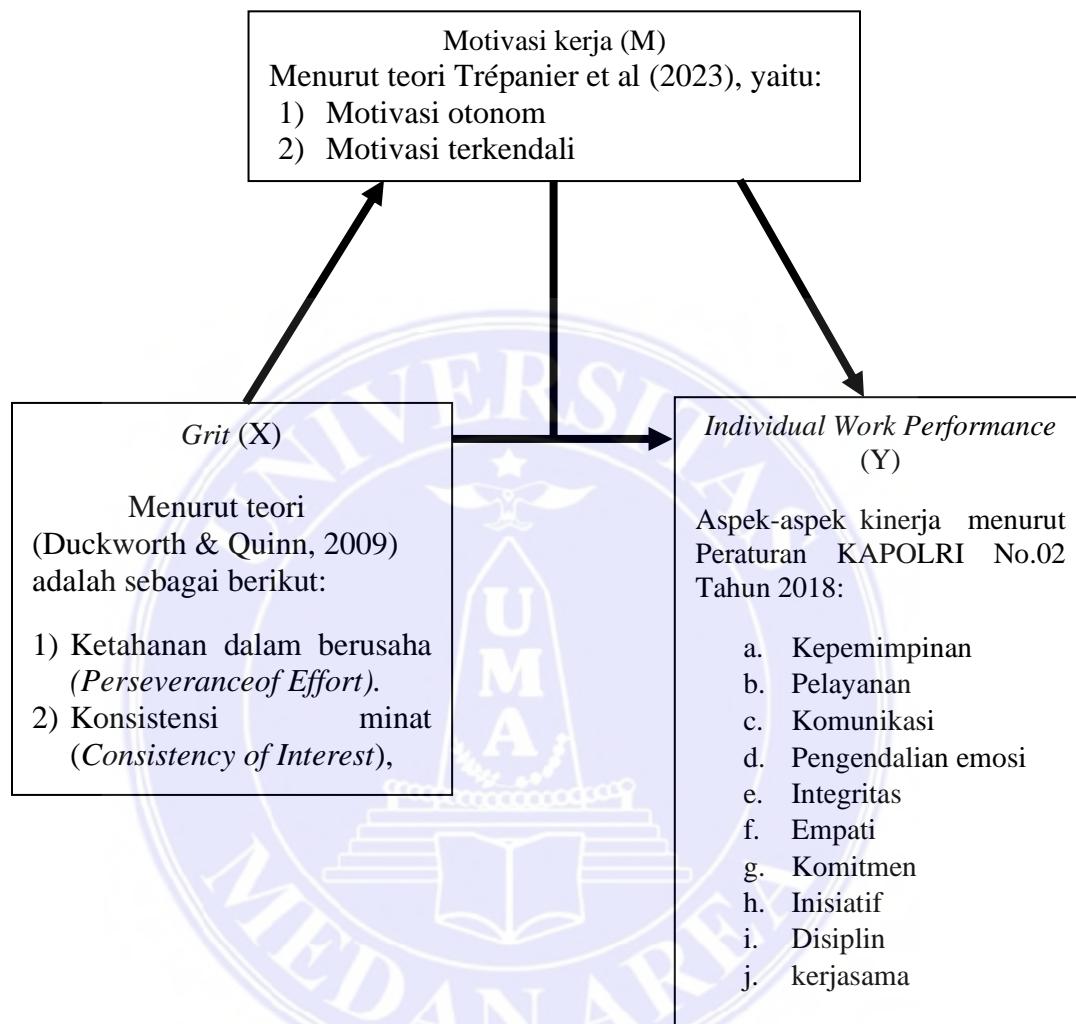
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/25

Melalui berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan *individual work performance*. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kerja. Motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja, meskipun dampaknya dapat bervariasi tergantung pada jenis organisasi dan lingkungan kerja. Dalam beberapa penelitian, ditemukan bahwa motivasi yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja, terutama dalam meningkatkan semangat dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menurunkan semangat kerja dan mempengaruhi produktivitas secara negatif. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi dalam mendorong kinerja kerja yang lebih baik di berbagai organisasi.

## 2.7 Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**BAB III****METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan beberapa hal yang meliputi tempat penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan metode analisis data.

**3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di POLDASU. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret s/d April 2025.

**Tabel 1. Jadwal kegiatan**

No	Kegiatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Menentukan fenomena dan judul												
2	Studi literatur												
3	Penyusunan BAB 1 s/d 3												
4	Bimbingan BAB 1 s/d 3												
5	Revisi proposal												
6	Seminar proposal												
7	Revisi BAB 1 s/d 3												

**Tabel 1. Jadwal kegiatan**

No	Kegiatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8	Pengambilan data												
9	Analisis data												
10	Revisi hasil												
11	Seminar hasil												
12	Sidang												

### 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian perlu ditentukan terlebih dahulu sebelum pengumpulan data dan analisis data. Dengan melakukan identifikasi variabel akan membantu peneliti dalam menentukan alat pengumpulan data dan analisis data yang akan digunakan. Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel terikat : *Individual work performance* (Y)
- 2) Variabel bebas : Grit (X)
- 3) Variabel mediasi : Motivasi kerja (M)

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan definisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan, defenisi diuraikan berdasarkan kumpulan beberapa teori.

#### 3.3.1. *Individual Work Performance*

*Individual work performance* merupakan hasil kerja pegawai yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja ini ditunjukkan melalui perilaku nyata dalam menyelesaikan pekerjaan inti, didorong oleh motivasi dan kemampuan individu, serta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Selain menjadi indikator efektivitas kerja, individual work performance juga berfungsi sebagai sarana untuk memastikan bahwa individu maupun tim memahami ekspektasi organisasi, fokus pada pencapaian tujuan, serta menjalani proses evaluasi yang terarah. Kinerja ini dapat berkontribusi secara positif maupun negatif terhadap tercapainya tujuan organisasi, bergantung pada seberapa baik individu mampu beradaptasi dan menjalankan perannya dalam lingkungan kerja.

#### 3.3.2. Grit

Grit adalah sebuah karakteristik kepribadian non-kognitif yang berperan penting dalam pencapaian tujuan jangka panjang, ditandai dengan tekad kuat, ketekunan, dan ketahanan mental dalam menghadapi berbagai tantangan. Konsep ini menekankan pentingnya dorongan dan usaha yang konsisten dari waktu ke waktu, melebihi pengaruh kecerdasan atau bakat semata. Individu dengan grit tinggi tidak

mudah menyerah dalam situasi sulit, melainkan terus berjuang hingga tujuan tercapai, menjadikannya sebagai salah satu prediktor utama keberhasilan jangka panjang. Grit mencakup aspek-aspek seperti ketabahan, keuletan, dan stamina, serta mencerminkan semangat dan dedikasi tinggi dalam proses pencapaian yang penuh hambatan.

### **3.3.3. Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak secara aktif dan konsisten dalam mencapai tujuan yang dianggap penting. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi faktor utama yang menggerakkan karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab, semangat berprestasi, serta komitmen terhadap tugas yang diemban. Motivasi kerja tidak hanya mencakup dorongan untuk mencapai target organisasi, tetapi juga mencerminkan upaya individu dalam memenuhi kebutuhannya sendiri. Ketika motivasi tinggi, karyawan cenderung bekerja lebih giat dan produktif, sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menimbulkan penurunan semangat, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, hingga munculnya perilaku negatif di lingkungan kerja..

## **3.4. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dekenai generalisasi hasil penelitiannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah personel polisi yang bertugas di dalam divisi SDM. Adapun populasi seluruhnya berjumlah 60 personel.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 personel.

### **3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik total sampling*. Teknik total sampling merupakan teknik yang digunakan dimana seluruh total populasi dijadikan sampel penelitian. Karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Arikunto, 2013).

## **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui instrumen skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan. Dalam penelitian ini, akan digunakan tiga (3) macam skala, yaitu

skala *individual work performance*, grit, dan motivasi.

### **3.5.1. Skala *individual work performance***

Data performa kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan data kinerja menurut Peraturan Kapolri peraturan Kapolri No.02 Tahun 2018 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Polri, yaitu: (1) kepemimpinan yang merujuk pada kapasitas individu dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain secara efektif. (2) Pelayanan merujuk pada kemampuan personil dalam memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan kepada masyarakat. (3) Komunikasi merujuk pada keterampilan menyampaikan dan menerima informasi atau gagasan, baik secara lisan maupun nonverbal, secara jelas kepada sesama rekan kerja maupun masyarakat umum. (4) Pengendalian emosi merujuk pada kemampuan untuk tetap tenang dan mengelola emosi secara tepat dalam situasi yang penuh tekanan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas.

**Tabel 2. Data Kinerja**

<b>Aspek</b>	<b>Butir</b>	
	<b>PP</b>	<b>RK</b>
Kepemimpinan	1	2
Pelayanan	3	4
Komunikasi	5	6
Pengendalian Emosi	7	8
Integritas	9	10
Empati	11	12
Komitmen	13	14
Inisiatif	15	16
Disiplin	17	18
Kerjasama	19	20

(5) Integritas merujuk pada konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta sikap jujur yang mencerminkan kepribadian dapat dipercaya. (6) Empati merujuk pada kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain, serta menunjukkan ketulusan dan sikap positif dalam berinteraksi. (7) Komitmen merujuk pada kemampuan menjaga keseimbangan antara sikap dan tindakan demi tercapainya tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan institusi. (8) Inisiatif merujuk pada kemampuan untuk mencetuskan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan atau pendekatan baru secara produktif. (9) Disiplin merujuk pada sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku, kesanggupan menjalankannya tanpa keberatan, serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran. Dan (10) kerjasama yang merujuk pada kemampuan berkolaborasi secara efektif dengan rekan dan atasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Penilaian atas kinerja berkisar dari 1 = Sangat tidak baik sampai dengan 10 = Sangat baik.

### 3.5.2. Skala grit

Skala grit merupakan unidimensi yang telah divalidasi oleh Duckworth and Quinn (2009). Skala Grit ini mengukur ketekunan dan hasrat tingkat sifat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Skala Grit Pendek (Grit-S) mempertahankan struktur 2 faktor dengan 4 item lebih sedikit dan sifat psikometrik yang ditingkatkan.

**Tabel 3. Skala Unidimensi Grit**

<b>Skala</b>	<b>Butir</b>	
	<b>Positif</b>	<b>Negatif</b>
Grit	1.4.6.9.10.12	2.3.5.7.8.11

Kami menyajikan bukti untuk konsistensi internal Grit-S, stabilitas tes-tes ulang, validitas konsensual dengan versi laporan informan, dan validitas prediktif. Di antara orang dewasa, Grit-S dikaitkan dengan pencapaian pendidikan dan lebih sedikit perubahan karier.

### 3.5.3. Skala motivasi

Skala motivasi telah divalidasi oleh Trépanier et al (2023) Hasil penelitian menunjukkan penghapusan tiga item bermasalah dan menunjukkan bahwa motivasi kerja, sebagaimana diukur oleh MWMS, paling baik diwakili oleh struktur faktor yang mencerminkan motivasi otonom, regulasi yang diintrojeksikan dan eksternal serta amotivasi. Lebih jauh, regulasi yang diintrojeksikan lebih kuat diwakili oleh subskala penghindarannya, sedangkan dua jenis regulasi eksternal (material dan sosial) tidak dapat dibedakan.

**Tabel 4. Skala Motivasi Kerja**

<b>Aspek</b>	<b>Butir</b>	
	<b>Positif</b>	<b>Negatif</b>
Intrinsic motivation	1.2.3.	
Identified regulation	4.5.	
Introjected regulation	6.7.	
Extrinsic regulation – social	8.9.10.	
Extrinsic regulation – material	11.12.13	
Amotivation		14.15.16

Terakhir, motivasi otonom dikaitkan dengan fungsi karyawan yang optimal (misalnya, semangat/vitalitas, kepuasan, niat turnover yang lebih rendah). Dua jenis regulasi yang dikendalikan memiliki hubungan yang berbeda dengan kinerja, tetapi keduanya terkait dengan kesehatan karyawan yang buruk dan niat turnover, dengan

regulasi yang diintrojeksikan (penghindaran) menjadi prediktor yang sangat penting. Dengan meninjau kembali konten MWMS dan melakukan validasi silang strukturnya dalam lima sampel, penelitian ini memberikan representasi yang memadai secara empiris dari jenis regulasi dan hasilnya.

### **3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

#### **3.6.1. Validitas**

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2007). Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sahih jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2015).

Validitas isi menunjukkan sejauh mana *item-item* yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (representatif bagi) apa yang dimaksudkan untuk diukur.

#### **3.6.2. Reliabilitas**

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar,

2007). Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015).

Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2015). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

### **3.7. Prosedur Penelitian**

#### **3.7.1. Tahap Persiapan Penelitian (pra lapangan)**

Tahap pra-lapangan dilakukan untuk mempersiapkan hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian:

- 1) Mengumpulkan informasi dan teori-teori mengenai penelitian dan juga mengumpulkan teori yang mendukung dalam penelitian ini.

- 2) Agar pengambilan data berjalan dengan baik maka perlu dipersiapkan skala yang disusun berdasarkan teori yang ada, untuk selanjutnya hasil dari skala akan diukur dengan bantuan program JASP.
- 3) Setelah peneliti mendapatkan izin maka akan dibicarakan untuk menjelaskan tentang penelitian yang dilakukan dan menanyakan kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Apabila calon responden bersedia, peneliti kemudian menyepakati waktu untuk melakukan penyebaran skala secara langsung.

### **3.7.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian**

Setelah tahap pra-lapangan dilakukan, maka peneliti memasuki tahap pekerjaan lapangan, yaitu

- 1) Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti mengkonfirmasi ulang waktu dan tempat yang sebelumnya telah disepakati bersama dengan responden. Konfirmasi ulang ini dilakukan sehari sebelum pengisian skala dilakukan dengan tujuan agar memastikan responden dengan keadaan sehat dan tidak berhalangan dalam melakukan penngisian skala.
- 2) Setelah responden terkumpul maka dilakukan pengambilan data dengan cara memberikan tiga skala kepada setiap responden, yaitu skala *individual work performance*, skala *grit*, dan skala motivasi.
- 3) Setelah semua data telah selesai di isi, maka peneliti melanjutkannya dengan menganalisis data dengan bantuan program komputer
- 4) Berdasarkan data yang telah dianalisis maka peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh. Selanjutnya peneliti akan

mengadakan diskusi mengenai hasil yang telah diperoleh dan membuat saran sesuai dengan kebutuhan yang harus diperoleh responden.

### 3.8. Teknik Analisis Data

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan model mediasi (Neuman, 2013). Penelitian ini akan melihat fungsi variabel motivasi kerja (M) terhadap pengaruh dari grit terhadap *individual work performance*.

Analisis mediasi adalah metode statistik untuk memahami bagaimana suatu variabel (mediator) berperan dalam hubungan antara dua variabel lain (independen dan dependen). Tujuannya adalah untuk mengetahui mekanisme atau jalur yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator.

Secara sederhana, analisis mediasi menjawab pertanyaan "mengapa" atau "bagaimana" suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen, bukan hanya "apakah" ada hubungan tersebut. selanjutnya juga meliha bagaimana kontribusi variabel mediasi diantara variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, pada dasarnya penelitian ini akan melihat bagaimana variabel grit mempengaruhi variabel performa kerja secara langsung maupun melalui motivasi kerja personel. Data yang dikoleksi akan ditabulasi ke excel yang kemudian dianalisis dengan bantuan software JASP.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### **5.1 Simpulan**

- 5.1.1 Hasil pengujian hipotesis pertama dapat dijelaskan berdasarkan nilai estimasi yang didapatkan yaitu 0.503 atau lebih dari 50%. Artinya terdapat pengaruh secara langsung *grit* terhadap *individual work performance*.
- 5.1.2 Pada hasil pengujian hipotesis kedua dapat dijelaskan berdasarkan nilai estimasi yang didapatkan yaitu 0.303 atau sekitar 30.3%. Artinya terdapat pengaruh tidak langsung *grit* terhadap *individual work performance* melalui motivasi kerja.
- 5.1.3 Secara analisis jalur keseluruhan dapat dilihat bahwa sebenarnya jalur yang paling kuat terjadi pada pengaruh *grit* terhadap motivasi kerja sebesar 65.8%. Sedangkan untuk jalur motivasi kerja dan *grit* terhadap *inividual work performance* tidak terlalu kuat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kehadiran motivasi dapat meningkatkan *individual work performance* dari pada hanya sekedar sumbangsih dari *grit*.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran Bagi Personel Polisi**

Dengan ini, diharapkan adanya upaya peningkatan motivasi tidak hanya melalui insentif eksternal, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan atas kontribusi personel, serta menyelaraskan tugas dengan nilai-nilai personal anggota. Hal ini dapat memperkuat motivasi otonom

yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara grit dan kinerja. Selain itu, unit SDM perlu secara berkala mengukur dan mengevaluasi tingkat motivasi kerja personel, khususnya yang berada pada posisi administratif. Pemahaman yang lebih mendalam tentang sumber motivasi dapat membantu dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### 5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Cakupan penelitian dapat diperluas dengan melibatkan personel dari unit atau instansi kepolisian lainnya, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan dapat mencerminkan kondisi yang lebih beragam di lingkungan kerja kepolisian. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan dan memperdalam kajian mengenai hubungan antara grit, motivasi, dan individual work performance dalam konteks organisasi yang kompleks dan menuntut seperti institusi kepolisian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afful-Broni, A. (2012). Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons. *Creative Education*, 03, 309–314. <https://doi.org/10.4236/ce.2012.33049>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. 12(24).
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Aparicio, M., Bacao, F., & Oliveira, T. (2017). Grit in the path to e-learning success. *Computers in Human Behavior*, 66, 388–399. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.10.009>
- Arifin, M., Herri, H., & Puteri, H. E. (2019). Personality, Grit and Organizational Citizenship Behavior at Vocational Higher Education: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), Article 2.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management—The Realities*. Institute of Personnel and Development.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*, 71–98.
- Carolin, C., & Rahadi, D. R. (2020). STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DAN PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 107–116. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.177>
- Caza, A., & Posner, B. Z. (2019). How and when does grit influence leaders' behavior? *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 124–134. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0209>

- Chen, C., & Caza, A. (2018). *Grit, Intrinsic Motivation, and Costly Perseverance: Their Interactive Influence in Problem Solving*. Conference: National Conference on Undergraduate Research.
- Cho, H.-K., & Kim, B. (2022). Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Healthcare*, 10(2), 396. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020396>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about grit: A meta-analytic synthesis of the grit literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman praktis bagi para penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja* (Edisi 1). Rajawali Press.
- Duckworth, A. (2016a). *Grit: The power of passion and perseverance*. Simon dan Schuster.
- Duckworth, A. (2016b). *Grit: The power of passion and perseverance* (pp. xv, 335). Scribner/Simon & Schuster.
- Duckworth, A. (2016c). *Grit: The power of passion and perseverance* (pp. xv, 335). Scribner/Simon & Schuster.
- Duckworth, A. L., & Eskreis-Winkler, L. (2015). Grit. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Second Edition, pp. 397–401). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26087-X>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007a). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007b). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007c). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009a). Development and validation of the short grit scale (grit-s). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009b). Development and Validation of the Short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Duckworth, A. L., & Seligman, M. E. P. (2005). Self-Discipline Outdoes IQ in Predicting Academic Performance of Adolescents. *Psychological Science*, 16(12), 939–944. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01641.x>
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019a). Gritting their teeth to close the sale: The positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(1), 81–101. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019b). Gritting their teeth to close the sale: The positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(1), 81–101. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Dwiliessanti, W. G., & Yudiarso, A. (2022). Rasch Analysis of The Indonesian Version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 11(2), 152–166. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i2.24157>
- Esisuarni, Hanif Alkadri, & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Fachrial, L. A., & Nuranisa, R. (2022). Hubungan Grit Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(10), 15620–15631. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i10.9838>
- Farina, A. J., & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan antara Grit dan Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 603–620. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i2.53958>
- Fogaça, N., Rego, M. C. B., Melo, M. C. C., Armond, L. P., & Coelho, F. A. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of

- Management and Psychology from 2006 to 2015: Job Performance Analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2). <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jeong, H.-Y. (2021). The Mediating Effect of Grit in the Relationship between Resilience and Job Satisfaction of Hairdressers. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, 27(3), 713–722. <https://doi.org/10.52660/JKSC.2021.27.3.713>
- Jonathan, H., & Hadiwono, A. (2020). TEMPAT PENGEMBANGAN GRIT. *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan, Arsitektur (Stupa)*, 2(2), 2067. <https://doi.org/10.24912/stupa.v2i2.8591>
- Kaufman, S. B., & Duckworth, A. L. (2017). World-class expertise: A developmental model. *WIREs Cognitive Science*, 8(1–2), e1365. <https://doi.org/10.1002/wcs.1365>
- Kim, M., Lee, J., & Kim, J. (2019). The Role of Grit in Enhancing Job Performance of Frontline Employees: The Moderating Role of Organizational Tenure. In *Advances in Hospitality and Leisure* (pp. 61–84). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1745-354220190000015004>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance

- questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Liu, X., Li, J., & Wang, S. (2024). The Impact of Grit on Nurses' Job Performance: Evaluating Chained Mediation through Perceived Social Support and Self-Esteem. *Journal of Nursing Management*, 2024, 1–11. <https://doi.org/10.1155/2024/6388800>
- Lucas, G. M., Gratch, J., Cheng, L., & Marsella, S. (2015). When the going gets tough: Grit predicts costly perseverance. *Journal of Research in Personality*, 59, 15–22. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2015.08.004>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Machara, L., & Jain, P. (2016). Factors Affecting Motivation In Public Libraries: A Case Of Selected Public Libraries In Botswana. *Mousaion: South African Journal of Information Studies*, 34(1), 101–122. <https://doi.org/10.25159/0027-2639/686>
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-of-Motivation-on-Employee-Productivity%3A-A-in-Maduka-Okafor/e67509ec9893f99f65de0b2bf32312fc34cd230d>
- Mahardhika, R. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)* (Issue 2) [Journal:eArticle, Universitas Brawijaya]. <https://www.neliti.com/id/publications/75357/>
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1965). The Job(s) of Management. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 4(2), 97–110. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1965.tb00922.x>
- Mamah, I. M., Ezeudu, F., Eze, J., Nnadi, U., Ezugwu, I., & Christian, S. (2022). Grit As A Predictor Of Secondary School Students' Science Academic Achievement In Enugu State, Nigeria: Implication For Educational Foundations. *Webology*, 19, 3327–3339.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mohd Said, N., Suffian, A., Rapidah, S., & Mat Salleh, S. (2015). Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s2p632>
- Mohtar, imam. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Munawaroh, M., Abdurachman, E., Hamsal, M., & Dedy Pradipto, Y. (2021, March 7). Analysis of Hotel Employee Retention Base on Demographic Characteristic During COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Singapore, Singapore. <https://doi.org/10.46254/AN11.20210896>
- Ogunrombi, S. A., & Elogie, T. A. (2015). *Staff motivation and productivity in John Harris Library*. University of Benin.
- Omolayo, B. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*. [https://www.academia.edu/37829871/Influence\\_of\\_Mental\\_Workload\\_on\\_Job\\_Performance](https://www.academia.edu/37829871/Influence_of_Mental_Workload_on_Job_Performance)
- Patmanegara, A., Subiyanto, D., & Sari, P. P. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 70–85. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1193>
- Peleaşă, S. (2018). Grit utility in explaining job and contextual performance. *Studia Doctoralia*, 9(1), 54–64. <https://doi.org/10.47040/sd0000058>
- Postigo, Á., Cuesta, M., Fernández-Alonso, R., García-Cueto, E., & Muñiz, J. (2020). Temporal Stability of Grit and School Performance in Adolescents: A Longitudinal Perspective. *Psicología Educativa*, 27(1), 77–84. <https://doi.org/10.5093/psed2021a4>

- Purnomo, H., & Andika, C. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)* [Sarjana, Universitas Brawijaya]. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/6125/>
- Rahmi, L., & Safitri, J. (2021). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Grit Pada Siswa Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Kognisia*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/kognisia.2020.10.005>
- Rodriguez, M., Boyer, S., Fleming, D., & Cohen, S. (2019). Managing the Next Generation of Sales, Gen Z/Millennial Cusp: An Exploration of Grit, Entrepreneurship, and Loyalty. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 26(1), 43–55. <https://doi.org/10.1080/1051712X.2019.1565136>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Rusdi, M., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2023). The effect of grit on the work engagement of the millennial generation. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.18367>
- Saka, K. A., & Salman, A. A. (2014). An Assessment of the Levels of Job Motivation and Satisfaction as Predictors of Job Performance of Library Personnel in Nigerian Universities. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(2), 26. <https://doi.org/10.16918/bluj.34774>
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Motivation And Training On Employee Performance At The Regional Development Planning Board Of West Java Province. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(1), 37–56. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i1.23>
- Santrock, J. W. (2011). *Educational psychology* (5th ed). McGraw-Hill.
- Sari, Y. P. (2019). Relationship of Work Motivation with Employee Performance in The Office of Education and Youth Education Department of Solok District. *Atlantis Press*, 337. <https://doi.org/10.2991/picema-18.2019.40>

- Schimschal, S. E., Visentin, D., Kornhaber, R., & Cleary, M. (2021). Grit: A Concept Analysis. *Issues in Mental Health Nursing*, 42(5), 495–505. <https://doi.org/10.1080/01612840.2020.1814913>
- Schunk, D., Meece, J., & Pintrich, P. (2014). *Motivation in Education* (4th ed). Pearson Education Limited.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, N. R., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri I. Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (III). STIE YKPN.
- Singh, P. S. K., & Tiwari, V. (2011). Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of The White Collar Employees: A Case Study. *Management Insight*, 7(2), Article 2.
- Southwick, D. A., Tsay, C.-J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Sudarji, S., & Juniarti, F. (2020). Perbedaan Grit Pada Mahasiswa Perantau Dan Bukan Perantau Di Universitas "X." *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.176>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sun, R., Bugrov, S., & Dai, D. (2022). A unified framework for interpreting a range of motivation-performance phenomena. *Cognitive Systems Research*, 71, 24–40. <https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2021.09.003>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syarifuddin, N. A. S., & Siregar, S. M. (2022a). Hubungan Antara Grit Dan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara

- Yang Mengikuti Pembelajaran Daring. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v5i1.1400>
- Syarifuddin, N. A. S., & Siregar, S. M. (2022b). Relationship between Grit and Achievement Motivation for University Student During Online Learning. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v5i1.1400>
- Tanoto, S. R., & Soenyoto, G. A. (2024). Pengaruh Grit Terhadap Kreativitas Melalui Emotional Intelligence dan Work Engagement Pada Pekerja di Industri Ekonomi Kreatif. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 10. <https://doi.org/10.17358/jabm.10.2.660>
- Taufan, S., Suwita, D., Parimita, W., Purwojatmiko, B. H., Astriyani, & Paramita, S. (2024). The Impact of Grit on Job Performance with Motivation as a Mediator: Evidence from Automotive Sales Employees in Indonesia. *Journal of System and Management Sciences*. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2024.0812>
- Trépanier, S.-G., Peterson, C., Gagné, M., Fernet, C., Levesque-Côté, J., & Howard, J. L. (2023). Revisiting the Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(2), 157–172. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2116315>
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306–312. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>
- Werner, J. M. (2000). Implications of OCB and Contextual Performance for Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 3–24. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00036-4](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00036-4)
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (2001). *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Winarto, J. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2019a). Gambaran grit pada mahasiswa psikologi profesi Universitas X yang menyelesaikan studi tepat waktu. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 0, Article 0.

- Winarto, J. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2019b). Gambaran grit pada mahasiswa psikologi profesi Universitas X yang menyelesaikan studi tepat waktu. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan, 0*, Article 0.
- Wu, Y.-C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39(1), 21–31. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.1.21>
- Youanda, E., Puteri, H. E., & Baskara, R. T. (2023). Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Grit Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Islamic Work Ethic Sebagai Variabel Moderasi: (Studi Kasus Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) Se-Sumatera Barat). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 14(4), Article 4. <https://jurnalhost.com/index.php/jrem/article/view/218>
- Zhao, Y., Niu, G., Hou, H., Zeng, G., Xu, L., Peng, K., & Yu, F. (2018). From Growth Mindset to Grit in Chinese Schools: The Mediating Roles of Learning Motivations. *Frontiers in Psychology*, 9, 2007. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02007>



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

**LAMPIRAN 1 DATA KUESIONER****LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN**

Salam hormat,

Semoga anda selalu dalam keadaan sehat jiwa dan raga.

Terima kasih telah membaca prosedur ini sebelum melakukan persetujuan.

Kami peneliti dari bidang Psikologi lintas keilmuan ingin melakukan survei. Bersama ini kami mengajak anda untuk memberikan tanggapan dalam riset kami. Segala tanggapan anda dalam survei ini tidak menunjukkan salah atau benar, sehingga isilah pernyataan ini secara jujur dan terbuka.

Tidak ada dampak serius yang ditimbulkan dalam mengisi survei ini, baik dari fisik maupun psikis. Kami tidak meminta data sensitif yang bersifat pribadi (nomor KTP, nomor PIN, dll). Semua data yang diisi oleh responden bersifat rahasia dan berada dibawah hukum UU Peraturan Menteri no. 20 tahun 2016 tentang Perlindungan Data Pribadi (PDP) serta tidak dipublikasikan.

Dengan menandatangani surat persetujuan ini, Anda menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian

Responden

Peneliti

Inisial.....

Syukri Santoso

## Data Demografi

Jenis kelamin : A. laki-laki B. Perempuan

**Kode jawaban:** (1)= Sangat tidak setuju, (2)= Tidak setuju, (3)= belum pasti,  
(4)= setuju, (5)= Sangat setuju

n	Grit	Kode angka
1	Saya telah mengatasi kemunduran untuk menaklukkan tantangan penting.	
2	Ide dan proyek baru terkadang mengalihkan perhatian saya dari yang sebelumnya.	
3	Minat saya berubah dari tahun ke tahun.	
4	Kemunduran tidak membuat saya patah semangat.	
5	Saya terobsesi dengan ide atau proyek tertentu untuk waktu yang singkat tetapi kemudian kehilangan minat.	
6	Saya pekerja keras.	
7	Saya sering menetapkan tujuan tetapi kemudian memilih untuk mengejar tujuan yang berbeda.	
8	Saya mengalami kesulitan mempertahankan fokus saya pada proyek yang membutuhkan waktu lebih dari beberapa bulan untuk diselesaikan.	
9	Saya menyelesaikan apa pun yang saya mulai.	
10	Saya telah mencapai tujuan yang membutuhkan kerja keras bertahun-tahun.	
11	Saya menjadi tertarik pada kegiatan baru setiap beberapa bulan. Saya tekun.	
12	aku tekun	



**PERILAKU KERJA ANGGOTA**  
**SEMESTER 2 TAHUN 2024**

**Anggota yang Dinilai**

Nama : SYUKRI SANTOSO, S.Psi.  
 Pangkat / NRP : BRIGPOL / 94010380  
 Jabatan : BADMIN SUBBAGPSIPOL BAGPSI RO SDM POLDAM SUMUT  
 Satuan Kerja : POLDAM SUMUT

Variabel	Dari PP	Dari RK
Kepemimpinan	100	0
Pelayanan	100	0
Komunikasi	100	0
Pengendalian Emosi	100	0
Integritas	100	0
Empati	100	0
Komitmen	100	0
Inisiatif	100	0
Disiplin	100	0
Kerjasama	100	0
	100	0

Anggota Yang Dinilai

31 Desember 2024  
Pejabat Penilai

SYUKRI SANTOSO, S.Psi.  
 BRIGPOL NRP 94010380

ZULHAFNI, S.Psi., M.Psi.  
 AKP NRP 75110305

n	Motivasi kerja	Kode angka
1	Karena pekerjaan yang saya lakukan menarik.	
2	Karena apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya mengasyikkan.	
3	Karena saya senang mengerjakan pekerjaan saya.	
4	Karena berusaha dalam pekerjaan ini sejalan dengan nilai-nilai pribadi saya.	
5	Karena saya pribadi menganggap penting untuk berusaha dalam pekerjaan ini.	
6	Karena berusaha dalam pekerjaan ini memiliki arti pribadi bagi saya.	
7	Karena saya harus membuktikan kepada diri saya sendiri bahwa saya bisa.	
8	Karena hal itu membuat saya merasa bangga pada diri saya sendiri.	
9	Karena jika tidak, saya akan merasa buruk tentang diri saya sendiri.	
10	Karena jika tidak, saya akan merasa malu pada diri saya sendiri.	
11	Untuk mendapatkan persetujuan orang lain (misalnya, atasan, rekan kerja, keluarga, klien . . .).	
12	Untuk menghindari kritikan dari orang lain (misalnya, atasan, rekan kerja, keluarga, klien . . .).	
13	Karena orang lain akan lebih menghormati saya (misalnya, atasan, rekan kerja, keluarga, klien . . .).	
14	Karena saya berisiko kehilangan pekerjaan jika saya tidak berusaha cukup keras.	
15	Karena orang lain akan memberi saya imbalan finansial hanya jika saya berusaha cukup keras dalam pekerjaan saya (misalnya, atasan, supervisor . . .).	
16	Karena orang lain menawarkan saya keamanan kerja yang lebih besar jika saya berusaha cukup keras dalam pekerjaan saya (misalnya, atasan, supervisor . . .).	

## LAMPIRAN 2

### Data Primer Individual Work Performance

ki1	ki2	ki3	ki4	ki5	ki6	ki7	ki8	ki9	ki10	ki11	ki12	ki13	ki14	ki15	ki16	ki17	ki18	ki19	ki20	Kinerja
9	5	5	5	10	8	8	5	8	8	5	5	10	8	8	5	8	8	8	141	
8	9	8	10	9	9	10	9	8	10	8	8	10	9	9	10	9	8	10	10	181
8	5	9	6	5	7	7	6	7	8	5	7	6	5	7	7	6	7	8	8	134
4	8	10	9	9	8	3	5	10	4	8	10	2	9	8	3	5	10	4	4	133
8	10	10	10	9	10	6	10	5	10	10	10	10	10	10	6	10	5	10	10	179
10	5	6	6	10	9	10	8	8	6	5	6	6	10	8	10	8	8	6	6	151
10	7	10	9	10	7	9	8	7	10	7	10	9	10	7	10	8	7	10	10	175
6	5	10	9	8	10	5	9	7	8	5	10	9	8	10	5	8	7	8	8	155
5	5	6	5	5	8	5	6	9	10	5	6	5	5	8	5	6	5	10	10	129
2	3	7	7	10	9	10	9	1	9	3	7	7	10	9	10	9	1	2	9	134
8	5	5	8	10	6	7	5	8	6	9	5	8	10	6	7	5	8	6	6	138
8	10	10	8	8	8	8	8	8	10	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	167
8	10	5	10	10	8	6	10	8	10	10	5	9	10	8	6	10	8	10	10	171
10	5	5	7	10	5	5	10	5	8	5	5	7	9	5	5	10	5	8	8	137
6	5	7	9	10	6	10	5	7	9	5	7	9	10	9	10	5	7	9	9	154
6	5	6	5	6	7	9	7	6	8	5	6	5	6	7	9	7	6	8	8	132
10	8	1	2	7	5	4	2	2	6	8	1	2	7	5	4	9	2	6	6	97
8	9	5	6	9	5	7	7	6	8	9	5	6	9	5	7	7	9	8	8	143
5	8	10	10	4	6	10	4	4	10	8	10	10	4	6	10	4	4	9	10	146
8	5	10	2	10	3	6	5	1	8	5	10	2	10	3	6	5	9	8	8	124
2	3	7	1	7	8	10	10	6	4	3	7	1	7	8	10	9	6	4	4	117
8	9	10	8	9	8	10	9	9	10	9	10	8	9	8	9	9	9	10	10	181
8	8	10	8	7	10	7	5	8	10	8	10	8	7	9	7	5	8	10	10	163
10	8	10	10	10	8	7	10	8	8	8	10	10	9	8	7	10	8	8	8	175
8	3	5	5	10	8	5	3	10	5	3	5	9	10	8	5	3	10	5	5	125
5	8	8	5	3	5	5	8	8	5	8	9	5	3	5	5	8	8	5	5	121
7	4	7	5	8	6	5	7	6	5	9	7	5	8	6	5	7	6	5	5	123
3	7	3	1	10	5	5	2	10	9	7	3	1	10	5	5	2	10	9	9	116
8	10	10	8	8	8	8	10	9	8	10	10	8	8	8	10	8	8	8	8	173
8	10	10	10	10	3	8	9	10	10	10	10	10	10	3	8	8	10	10	10	177
8	5	5	5	8	8	9	5	5	8	5	5	5	8	8	5	5	8	8	8	128
8	8	10	8	10	9	5	8	10	10	8	10	8	10	10	5	8	10	10	10	175
2	8	6	8	9	3	6	8	10	7	8	6	8	9	3	6	8	10	7	7	139
5	5	8	9	10	5	8	8	5	5	5	5	8	10	5	8	8	5	5	5	132
5	8	9	8	8	8	8	5	8	10	8	5	8	8	8	5	8	10	10	155	
10	9	8	10	10	8	8	8	8	8	8	10	10	8	8	8	8	8	8	8	171
9	8	8	10	10	8	5	5	5	10	8	8	10	10	8	5	5	5	10	10	157
8	9	5	8	8	5	8	8	10	5	8	8	8	8	5	8	8	8	8	8	145
5	3	9	5	8	8	10	5	5	10	3	8	5	8	8	10	5	5	10	10	140
7	7	9	9	10	5	10	4	10	10	7	9	7	10	5	10	4	10	10	10	163
10	8	10	10	9	6	10	10	3	5	8	10	10	8	6	10	10	3	5	5	156
3	8	3	3	4	9	5	4	3	3	8	3	3	4	2	5	4	3	3	3	83
8	5	5	8	10	5	9	5	5	8	5	5	8	10	5	8	5	5	8	8	135
8	8	8	10	8	8	9	5	8	8	8	8	10	8	8	10	5	8	8	8	161
5	5	5	5	10	8	8	5	9	8	5	5	5	10	8	8	5	8	8	8	138
8	8	8	10	9	9	10	9	8	9	8	8	10	9	10	9	8	8	10	9	178
8	5	7	6	5	7	7	6	7	8	9	7	6	5	7	7	6	7	8	8	136
4	8	10	2	9	8	3	5	10	4	8	9	2	9	8	3	5	10	4	4	125
8	10	10	10	10	10	6	10	5	10	10	10	9	10	10	6	10	5	10	10	179
10	5	6	6	10	8	10	8	8	6	5	6	6	9	8	10	8	8	6	6	149
10	7	10	9	10	7	10	8	7	10	7	10	9	10	9	10	8	7	10	10	178
6	5	10	9	8	10	5	8	7	8	5	10	9	8	10	9	8	7	8	8	158
5	5	6	5	5	8	5	6	5	10	5	6	5	5	8	5	9	5	10	10	128
2	3	7	7	10	9	10	9	1	2	3	7	7	10	9	10	9	9	2	2	128
8	5	5	8	10	6	7	5	8	6	5	5	8	10	6	7	5	8	9	6	137
8	10	10	8	8	8	8	8	8	10	10	8	8	8	8	8	8	9	8	8	169
8	10	5	10	10	8	6	10	8	10	10	5	10	10	8	6	9	8	10	10	171
10	5	5	7	10	5	5	10	5	8	5	5	7	10	5	9	10	5	8	8	142
6	5	7	9	10	6	10	5	7	9	5	7	9	10	9	10	5	7	9	9	154
6	5	6	5	6	7	9	7	6	8	5	6	5	9	7	9	7	6	8	8	135

### Data Primer Motivasi Kerja

m1	m2	m3	m5	m6	m7	m8	m10	m11	m12	m13	m14	m15	m16	motivasi kerja
3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	2	40
3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	45
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	41
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	43
3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	43
3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	26
3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	37
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	47
4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	51
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	45
3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	48
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	44
3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	34
2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	34
4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	41
4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	41
4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	47
3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	4	44
3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	47
2	2	4	2	2	4	1	4	4	3	2	2	4	1	37
2	2	4	2	2	4	1	4	4	3	2	2	4	1	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	39
4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	47
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	45
4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	50
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	53
4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	44
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	45
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	41
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	38
4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	35
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	46
4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	38
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46
4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	44
4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	48
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	49
3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	37
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	36
3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	26
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	49
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	45
3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	32
3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	32
3	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	32
4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	38
4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	35
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

## Data Primer Grit

g1	g2	g4	g5	g6	g7	g8	g9	g10	g11	g12	grit
2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	16
4	5	5	3	2	4	4	4	3	4	3	41
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	47
5	6	6	5	5	4	2	6	6	4	2	51
5	6	5	4	6	6	6	4	3	5	5	55
5	5	4	4	2	5	3	5	4	5	3	45
5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	2	45
5	5	5	5	2	2	2	5	5	4	4	44
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	15
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	25
4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	49
2	1	2	2	1	2	2	4	4	2	3	25
4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	53
2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	35
4	1	4	1	3	4	1	2	2	4	1	27
5	4	3	3	4	4	2	6	3	4	2	40
4	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	40
6	5	6	4	6	5	6	6	5	5	5	59
2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	22
4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	36
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	51
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
5	5	6	5	4	6	4	6	6	5	4	56
4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	16
2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	2	22
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
5	6	5	2	5	5	2	5	4	5	2	46
5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	6	6	4	6	6	5	6	6	5	5	61
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	44
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	45
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	14
4	5	5	3	2	4	4	4	3	4	4	42
4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	49
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	47
5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	51
5	5	4	4	2	5	3	5	4	5	3	45
5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	2	45
5	5	5	5	2	2	2	5	5	2	2	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	51
2	1	2	2	1	2	2	4	4	2	2	24
4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

### LAMPIRAN 3 HASIL ANALISIS

#### **Reliabilitas performa kerja**

Scale Reliability Statistics

<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
<b>scale</b>	0.851

Item Reliability Statistics

	<b>Item-rest correlation</b>	<b>If item dropped</b>	
			<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>
<b>ki1</b>	0.397		0.847
<b>ki2</b>	0.469		0.843
<b>ki3</b>	0.540		0.840
<b>ki4</b>	0.750		0.829
<b>ki5</b>	0.345		0.848
<b>ki6</b>	0.750		0.829
<b>ki7</b>	0.562		0.840
<b>ki8</b>	0.481		0.843
<b>ki9</b>	0.345		0.848
<b>ki10</b>	0.562		0.840
<b>ki11</b>	0.368		0.848
<b>ki12</b>	0.543		0.840
<b>ki13</b>	0.733		0.830
<b>ki14</b>	0.343		0.848
<b>ki15</b>	0.425		0.845
<b>ki16</b>	0.345		0.848
<b>ki17</b>	0.350		0.848
<b>ki18</b>	0.343		0.848

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

### Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation	If item dropped	
		Cronbach's $\alpha$	
<b>ki19</b>	0.556	0.840	
<b>ki20</b>	0.562	0.840	

### Reliabilitas motivasi kerja sebelum gugur

#### Scale Reliability Statistics

Cronbach's $\alpha$	
<b>scale</b>	0.93

### Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation	If item dropped	
		Cronbach's $\alpha$	
<b>m1</b>	0.92	0.92	
<b>m2</b>	0.92	0.93	
<b>m3</b>	0.97	0.92	
<b>m4</b>	0.18	0.94	
<b>m5</b>	0.91	0.92	
<b>m6</b>	0.40	0.96	
<b>m7</b>	0.77	0.93	
<b>m8</b>	0.72	0.93	
<b>m9</b>	0.19	0.94	
<b>m10</b>	0.97	0.92	
<b>m11</b>	0.92	0.93	
<b>m12</b>	0.67	0.93	
<b>m13</b>	0.79	0.93	

### Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation	If item dropped
		Cronbach's $\alpha$
<b>m14</b>	0.89	0.92
<b>m15</b>	0.67	0.93
<b>m16</b>	0.55	0.93

### Reliabilitas motivasi kerja setelah gugur

#### Scale Reliability Statistics

Cronbach's $\alpha$	
<b>scale</b>	0.94

### Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation	If item dropped
		Cronbach's $\alpha$
<b>m1</b>	0.95	0.93
<b>m2</b>	0.95	0.94
<b>m3</b>	0.97	0.93
<b>m5</b>	0.93	0.93
<b>m6</b>	0.41	0.97
<b>m7</b>	0.77	0.94
<b>m8</b>	0.68	0.94
<b>m10</b>	0.97	0.93
<b>m11</b>	0.95	0.94
<b>m12</b>	0.63	0.94
<b>m13</b>	0.77	0.94
<b>m14</b>	0.91	0.93

### Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation	If item dropped	
		Cronbach's $\alpha$	
<b>m15</b>	0.69	0.94	
<b>m16</b>	0.53	0.94	

### Reliabilitas grit sebelum gugur

#### Scale Reliability Statistics

Cronbach's $\alpha$	
<b>scale</b>	0.79

### Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation	If item dropped	
		Cronbach's $\alpha$	
<b>g1</b>	0.40	0.78	
<b>g2</b>	0.46	0.77	
<b>g3</b>	0.12	0.81	
<b>g4</b>	0.71	0.75	
<b>g5</b>	0.43	0.78	
<b>g6</b>	0.53	0.77	
<b>g7</b>	0.55	0.76	
<b>g8</b>	0.54	0.77	
<b>g9</b>	0.27	0.79	
<b>g10</b>	0.34	0.79	
<b>g11</b>	0.43	0.77	
<b>g12</b>	0.57	0.76	

### **Reliabilitas grit setelah gugur**

#### Scale Reliability Statistics

<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>	
scale	0.81

#### Item Reliability Statistics

<b>If item dropped</b>			
	Item-rest correlation		Cronbach's $\alpha$
g1	0.37		0.81
g2	0.52		0.79
g4	0.70		0.77
g5	0.51		0.79
g6	0.55		0.79
g7	0.46		0.80
g8	0.51		0.79
g10	0.31		0.82
g11	0.47		0.80
g12	0.58		0.79

#### *Direct effects*

		Std. estimate	Std. error	z- value	p
grit	$\rightarrow$ individual work performance	0.503	0.079	6.325	< .001

*Note.* Estimator is ML.

#### *Indirect effects*

				Std. estimat e	Std. error	z- valu e	p
grit	→	motivasi kerja	→	individual work performance	0.303	0.062	4.923 < .001

Note. Estimator is ML.

#### Total effects

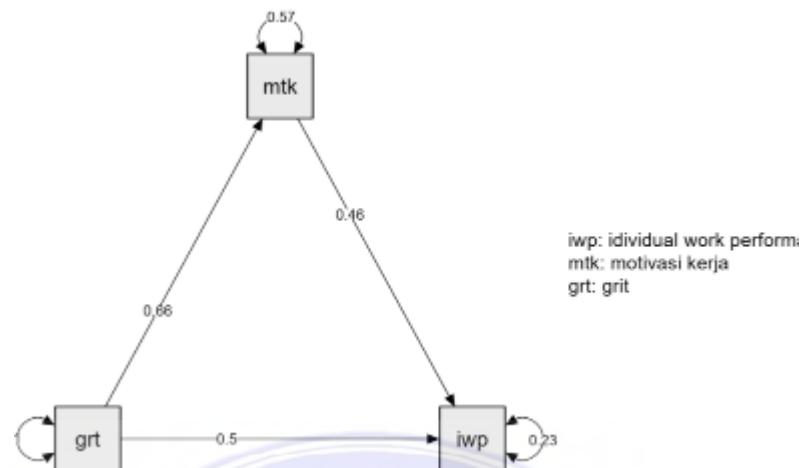
		Std. estimate	Std. error	z- value	p
grit	→	individual work performance	0.806	0.045	17.801 < .001

Note. Estimator is ML.

#### Path coefficients

		Std. estimate	Std. error	z- value	p
motivasi kerja	→	individual work performance	0.461	0.080	5.726 < .001
grit	→	individual work performance	0.503	0.079	6.325 < .001
grit	→	motivasi kerja	0.658	0.073	9.001 < .001

Note. Estimator is ML.



## LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI



### UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) | [www.pasca.uma.ac.id](http://www.pasca.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

10 Maret 2025

Nomor : 472/PPS-UMA/D/01/III/2025  
 Lamp : -  
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu:  
**KARO SDM POLDA SUMUT**  
**Jl. Sisingamangaraja KM 10.5 No. 60 Medan 20148**  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat,  
 Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Syukri Santoso, S.Psi  
 NPM : 231804045  
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **“Pengaruh GRIT terhadap Individual Work Performance melalui Motivasi Pada Personel POLRI Bagian Sumber Daya Manusia”**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,

  
**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS**

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/25



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) | [www.pasca.uma.ac.id](http://www.pasca.uma.ac.id) | E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

10 Maret 2025

Nomor : 472/PPS-UMA/D/01/III/2025  
 Lamp : --  
 Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:  
**KARO SDM POLDA SUMUT**  
**JL. Sisingamangaraja KM 10.5 No. 60 Medan 20148**  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat,  
 Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesedian Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Syukri Santoso, S.Psi  
 NPM : 231804045  
 Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

**"Pengaruh CRIT terhadap Individual Work Performance melalui Motivasi Pada Personel POLRI Bagian Sumber Daya Manusia"**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

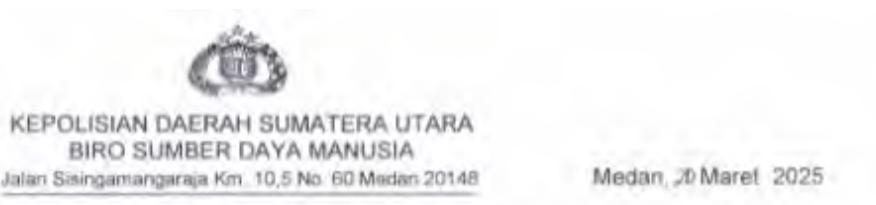
## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 2/12/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)2/12/25



Medan, 20 Maret 2025

Nomor : B/ 41 /III/SIP.1.1./2025/Ro SDM  
 Klasifikasi : BIASA  
 Lampiran :  
 Hal : persetujuan penelitian.

Kepada,

Yth. DEKAN UNIVERSITAS  
MEDAN AREA

di

tempat.

1. Rujukan Surat Direktur Universitas Medan Area Nomor: 472/PPS-UMA/D/01/III/2025 tanggal 10 Maret 2025 penihal Izin Penelitian
2. Sehubungan dengan rujukan di atas, bersama ini diberitahukan kepada Dekan, bahwa pihak kami tidak merasa keberatan menerima mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian di Biro Sumber Daya Manusia Polda Sumut, yang dilaksanakan selama 1 (satu) minggu terhitung mulai tanggal 08 s/d 16 April 2025 atas nama:

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1.	Syukri Santoso, S.Psi	231804045	Magister Psikologi

3. Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA POLDAM SUMUT

BOMI J.S. SIRAIT, S.I.K., M.H.  
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 74040739