

**BUDAYA KERJA PRESISI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
YANG DIDUKUNG DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN STIMULASI
INTELEKTUAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL
SATLANTAS EKSWIL PATI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Noor Alifi
NIM 20402300060**

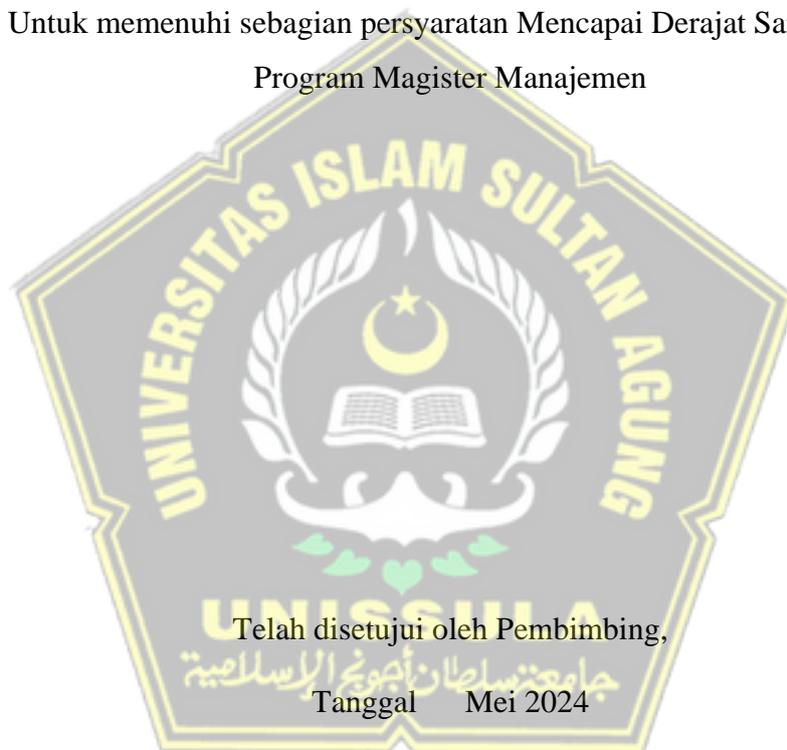
**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2024**

LEMBAR PENGESAHAN
BUDAYA KERJA PRESISI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
YANG DIDUKUNG DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN STIMULASI
INTELEKTUAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL
SATLANTAS EKSWIL PATI

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Telah disetujui oleh Pembimbing,

Tanggal Mei 2024

Pembimbing

Dr. Hj. Siti Sumiati., SE.,M.Si

NIDN 210492029

HALAMAN PERSETUJUAN

TESIS

BUDAYA KERJA PRESISI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA YANG DIDUKUNG DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN STIMULASI INTELEKTUAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL SATLANTAS EKSWIL PATI

Disusun Oleh:

Noor Alifi
NIM 20402300060

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

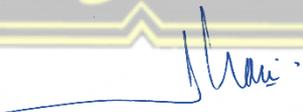
Pembimbing

Penguji I


Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIK : 0619036801


Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si
NIK : 0607056003

Penguji II


Dr. H. Asyhari, SE, MM
NIK : 0624116601

Ketua Program Studi Magister Manajemen


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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Noor Alifi
NIM : 20402300060
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Budaya Kerja Presisi Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja yang Didukung dengan Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual dalam Meningkatkan Kinerja Personil Satlantas Ekswil Pati” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan.

Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2024

Pembimbing



Dr. Hj. Siti Sumiati., SE.,M.Si
NIDN 210492029

Yang menyatakan,

Noor Alifi
NIM 20402300060

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NOOR ALIFI

NIM : 20402300060

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

Fakultas : UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul : **"BUDAYA KERJA PRESISI DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA YANG DIDUKUNG DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN STIMULASI INTELEKTUAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL SATLANTAS EKSWIL PATI"**.

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis, selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Jepara, 28 Mei 2024

Yang menyatakan,



NOOR ALIFI

*Coret yang tidak perlu

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan Stimulasi Intelektual dalam memfasilitasi Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja personil di Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Polres di Eks Wilayah Pati. Populasi yang dituju adalah seluruh personel Satlantas Polres dari Polres Jepara, Blora, Pati, Rembang, Kudus, dan Grobogan, dengan jumlah total 591 personel. Sampel penelitian terdiri dari 124 responden yang dipilih dari personel Satlantas Polres di wilayah tersebut. Metode pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik convenience sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner pribadi dengan interval pernyataan dari 1 hingga 5, mencakup rentang dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Stimulasi Intelektual memiliki pengaruh positif terhadap Budaya Kerja Presisi, keseimbangan kehidupan kerja personil, dan kinerja personil. Selain itu, Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personil Kepolisian. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya peran kepemimpinan yang merangsang intelektualitas dalam menciptakan budaya kerja yang presisi dan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi personil, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci :Kepemimpinan Stimulasi Intelektual; Budaya Kerja Presisi; keseimbangan kehidupan kerja; kinerja personil.

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

Abstract

This study aims to explore the role of Intellectual Stimulation leadership in facilitating Presisi Work Culture and Work-Life Balance, and its impact on improving the performance of personnel in the Traffic Unit (Satlantas) of the Regional Police Stations (Polres) in the former Pati Region. The target population comprises all personnel in the Traffic Unit of the Regional Police Stations in Jepara, Blora, Pati, Rembang, Kudus, and Grobogan, totaling 591 personnel. The sample consists of 124 respondents selected from the Traffic Unit personnel in these regions. Sampling method employed is non-probability sampling using convenience sampling technique. Data were collected through personal questionnaires with statement intervals ranging from 1 to 5, covering the spectrum from "Strongly Disagree" to "Strongly Agree". Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) method.

Results indicate that Intellectual Stimulation leadership has a positive influence on Presisi Work Culture, work-life balance of personnel, and their performance. Additionally, Presisi Work Culture and Work-Life Balance also positively impact Police Personnel performance. Implications of this study highlight the importance of intellectually stimulating leadership in fostering Presisi work cultures and creating a balance between personnel's work and personal lives, ultimately enhancing their performance.

Key words : Intellectual Stimulation leadership; Presisi Work Culture; work-life balance; performance

UNISSULA
جامعة سلطان أبجوج الإسلامية

Kata Pengantar

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada penulis akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya.

Penulisan tesis dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada Program Pascasarjana Universitas Sultan Agung Semarang. Tesis yang berjudul “Budaya Kerja Presisi Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Yang Didukung Dengan Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual Dalam Meningkatkan Kinerja Personil Satlantas Ekswil Pati”.

Penulis sangat menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan yang baik ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang dengan tulus ikhlas telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini, terutama kepada :

1. Yth. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M. Si. Selaku Ketua Program Magister Manajemen.
2. Yth. Ibu Dr. Hj. Siti SUmiaTi., SE.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tesis.
3. Yth. Bapak Prof. Dr. Drs. Mulyana, M. Si. Selaku Dosen Penguji 1.
4. Yth. Bapak Dr. H. Asyhari, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji 2.
5. Bapak/Ibu Dosen beserta staf Fakultas Ekonomi khususnya Program Pascasarjana yang telah banyak membantu penulis selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
6. Orang Tua dan Keluarga yang telah memberikan dukungan materiil dan moril.

Akhir kata saya berharap semoga segala bantuan amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang sepadan dari Allah SWT.

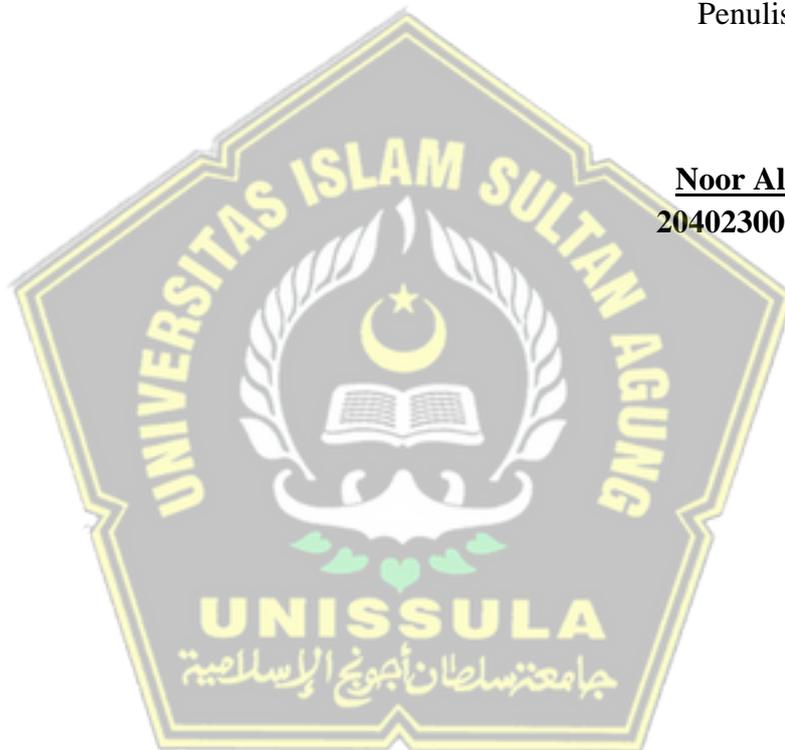
Penulisan tesis ini tidak luput dari adanya kekurangan dan kelemahan baik dalam penyusunannya maupun penulisannya. Untuk itu dengan senang hati penulis menerima segala kritik, saran maupun komentar untuk menyempurnakannya dengan tetap menyatakan secara keseluruhannya tesis ini menjadi tanggungjawab penulis.

Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Semarang, Mei 2024

Penulis

Noor Alifi
20402300060



Daftar Isi

Halaman Judul.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
Abstrak	v
Abstract	vii
Kata Pengantar	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1. Kinerja Personil Kepolisian	10
2.1.2. Kepemimpinan stimulasi intelektual	12
2.1.3. Budaya kerja presisi	14
2.1.4. Kualitas kehidupan kerja.....	17
2.2 Model Empirik penelitian	19
1.2.1. Pengaruh antar variable dan perumusan hypothesis	19
1.2.1. Model Empirik Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.3. Sumber Data.....	27
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5. Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator	28
3.6. Tehnik Analisis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Analisis Deskripsi Responden.....	37

4.2.	Analisis Deskriptif Data Penelitian	41
4.3.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	43
4.3.1.	Convergent Validity	43
4.3.2.	Discriminant Validity	48
4.3.3.	Uji Reliabilitas	51
4.4.	Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)	53
4.5.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	56
4.5.1.	Uji Multikolinieritas	57
4.5.2.	Analisis Pengaruh antar Variabel	58
4.5.3.	Analisis Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Budaya Kerja Presisi 61	
4.5.4.	Analisis Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja	63
4.6.	Pembahasan	65
BAB V PENUTUP		73
5.1.	Simpulan	73
5.2.	Implikasi Teoritis	74
5.3.	Implikasi Manajerial	75
5.4.	Keterbatasan Penelitian	77
5.5.	Agenda Penelitian Mendatang	78
Daftar Pustaka		80
Lampiran 1 Kuestioner		84
Lampiran 2. Deskripsi Responden		83
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian		84
Lampiran 4. Full Model PLS		86
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)		87
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)		90
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)		91

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai tujuan instansi. Pihak pimpinan instansi selalu ingin mengharapkan para pegawainya dapat bekerja dengan semangat dan bergairah dalam bekerja serta mempunyai loyalitas yang tinggi, untuk itu diperlukan kinerja polisi yang optimal dan berkualitas, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Kenyataan di lapangan masih terjadi kurangnya jalinan antara pemimpin dengan bawahan, kondisi lingkungan kerja, kompensasi dan lemahnya motivasi pegawai, sehingga pencapaian hasil kerja kurang maksimal.

Kesuksesan kerja pada masing-masing Satuan menjadi penting bagi tercapainya keberhasilan organisasi kepolisian dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Program *Quick Wins* Presisi Polri adalah cara institusi Polri melakukan berbagai perbaikan atas kinerjanya menurunya kepercayaan publik terhadap institusi Polri merupakan alasan utama hadirnya program ini karena itu Polri berupaya melakukan berbagai langkah dan inovasi melalui kerja keras yang tepat dan terukur, secara kolektif kelembagaan (Riadi & Kurniawati, 2022).

Visi Presisi yang diusung oleh Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo mendapat tanggapan positif dari berbagai pihak. Konsep Presisi, yang merupakan singkatan dari Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan, dianggap mampu membuat pelayanan kepolisian menjadi lebih terintegrasi, modern, mudah, dan cepat. Kepolisian, sebagai lembaga yang memiliki tugas utama dalam

memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melindungi dan mengayomi masyarakat, berkomitmen untuk melayani dengan menghormati kearifan lokal dalam budaya Indonesia. Presisi sendiri mengacu pada empat pilar kebijakan, 16 program prioritas, 51 kegiatan, 177 rencana aksi, dan 8 komitmen dalam konsep Polri. Empat transformasi menjadi inti dari Polri yang presisi, yaitu Transformasi Organisasi, Transformasi Operasional, Transformasi Pelayanan Publik, dan Transformasi Pengawasan (Tri Brata & Nashar, 2022a).

Budaya organisasi diterima dan terus diuji, diterapkan, serta dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi (Hofstede, 1998). Peran pemimpin dalam implementasi budaya kerja sangat penting dan memegang peranan kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif (Schlesinger, 2017). Pemimpin dapat memainkan peran penting dalam pengembangan dan pelatihan anggota tim agar sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja. Mereka dapat memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan (Madi Odeh et al., 2023). Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap sesuai dalam pengembangan keterampilan dan pemahaman adalah kepemimpinan simulai intelektual (Thuan, 2020).

Stimulasi intelektual leadership adalah sejauh mana pemimpin transformasional menantang asumsi, mengambil risiko, dan meminta ide pengikut (Bolkan et al., 2011a). Pemimpin dengan stimulasi intelektual mengakui pengikut melalui stimulasi, kreativitas, dan inovasi (Pawar, 2016a). Kepemimpinan intelektual didefinisikan sebagai kapasitas individu untuk menciptakan ide-ide kuat

yang memacu revolusi ilmiah, sosial, teknologis, dan institusional (Ondari et al., 2018).

Satuan Lalu Lintas (Satlantas) yang berada di wilayah hukum Polisi Resort (Polres) Kudus merupakan penyedia jasa pelayanan kepolisian dengan wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Kabupaten Kudus. Polres Kudus adalah unsur pelaksana utama Polres Kudus yang berada di bawah Kapolres. Satlantas dipimpin oleh Komando Satuan, disingkat Kasatlantas yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah. Satlantas Kabupaten Kudus memiliki polisi yang kesehariannya bertugas untuk turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas.

Pemilihan Satlantas Kabupaten Kudus sebagai fokus penelitian didasarkan atas beberapa permasalahan diantaranya yaitu penurunan dan tidak stabilnya capaian kinerja institusi pada tahun 2018, 2019, dan 2020, berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling menentukan. Hal itu mudah untuk dimengerti karena sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi berjalan secara efektif dan efisien, sementara sumber daya lainnya bersifat tergantung kepada sumber daya manusia yang memanfaatkannya. Slogan POLRI PRESISI yang berkaitan dengan konsep transformasi layanan polri yang lebih terintegrasi, transparan, dan cepat belum secara optimal diimplementasikan.

Tabel 1.1.
DATA LAKA LANTAS DAN SAI KARA 2021 - 2023

TAHUN	2021	2022	2023
Jumlah laka	841	1249	1105
Saikara	841	1249	1080
Sisa	0	0	25

Dari data pada table 1.1 tentang peningkatan jumlah Laka di tahun 2021 841 jumlah laka yang seluruhnya dapat siselesaikan perkara (saikara) namun di tahun 2022 meningkat ke 1249 kasus laka lintas dan seluruhnya saikara. Kejadian laka lintas Kembali meningkat di tahun 2023 yang pada bulan oktober telah mencapai jumlah 1105 dan masih terdapat 25 kasus laka yang belum saikara. Data tersebut menunjukkan bahwa masih belum optimalnya kinerja SDM di Polres Kudus. Hal tersebut dikarenakan beberapa hal yaitu kekurangan personil di satlantas dan kurannya unsur kehati hatian pengguna jalan.

Tabel 1.2.
Data Tindakan Tilang dan Teguran Polres Kudus Tahun 2019 s/d 2021

	2019	2020	2021	JUMLAH
TILANG	42,582	20,996	3,478	63,578
TEGURAN	30,906	12,864	1,482	43,770
Jumlah	73,488	33,860	4,960	107,348

Data Tindakan tilang dan teguran secara langsung dapat ditampilkan pada table 1.2 namun, sejak tahun 2021, peran pelaksanaan penegakan hukum lalu lintas dibantu dengan tehnologi E-TLE. *Electronic Traffic Law Enforcement* (E-TLE) atau Penegakan Hukum Lalu Lintas Elektronik adalah penggunaan teknologi elektronik

dalam pelaksanaan penegakan hukum lalu lintas yang melibatkan penggunaan perangkat elektronik seperti kamera pemantau, sistem pengenalan plat nomor, dan perangkat lunak otomatisasi untuk mendeteksi pelanggaran lalu lintas dan mengumpulkan data tentang perilaku pengemudi di jalan raya.

Sejumlah pakar menilai penerapan ETLE (*Electronic Traffic Law Enforcement*) terbukti “belum sepenuhnya efektif” menangani pelanggaran lalu lintas di saat infrastruktur dan teknologi yang tersedia masih terbatas, sedangkan tingkat kepatuhan lalu lintas masyarakat masih rendah.

Penelitian terdahulu terkait peran stimulasi intelektual terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi. Diantaranya adalah penelitian kepemimpinan stimulasi intelektual berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Chebon et al., 2019; Gitu & Awuor, 2020; Ngaithe et al., 2016). Namun, hasil berbeda menunjukkan bahwa stimulasi intelektual berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Komakech et al., 2021). Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya gap yang menarik untuk diteliti. Sehingga dalam penelitian ini mengajukan budaya kerja presisi dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai *variable* mediasi.

Sistem nilai berfungsi sebagai patokan kepatuhan dan dijadikan sebagai standar perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Schlesinger, 2017). Meskipun anggota organisasi mungkin memiliki latar belakang yang beragam, mereka mengenali dan mengadopsi sebagian nilai yang sama dalam budaya organisasi. Budaya organisasi dapat dianggap sebagai pengendali sosial yang mengatur kegiatan organisasi berdasarkan nilai dan keyakinan bersama, menciptakan norma kerja sama tim (Serrat, 2009). Dalam konteks Polri, Presisi berfungsi sebagai pedoman dan

acuan tindakan bagi seluruh anggotanya, mencerminkan budaya organisasi yang seragam meskipun individual memiliki latar belakang yang berbeda (Tri Brata & Nashar, 2022b). Kemudian, Keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja adalah aspek penting untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental polisi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan pelayanan masyarakat yang diberikan oleh kepolisian (Bataneh, 2019). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang krusial (Giovanna Giancesini et al., 2018), terutama dalam profesi polisi yang seringkali melibatkan tekanan dan tanggung jawab besar. Suasana kerja yang solid dan dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan di mana polisi merasa didukung dan dihargai (Javanmardnejad et al., 2021).

Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya (Bagheri-Nesami et al., 2017). Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya (Bagheri-Nesami et al., 2017).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “peran kepemimpinan Stimulasi Intelektual dalam mendorong Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan

dampaknya pada peningkatan Kinerja Personil Satlantas Polres se Ekswil pati “?.

Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap implementasi Budaya Kerja Presisi di Polres se Ekswil pati?
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Personil Polres se Ekswil pati?
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap kinerja Personil Polres se Ekswil pati?
- 4) Bagaimana pengaruh implementasi Budaya Kerja Presisi terhadap kinerja Personil Polres se Ekswil pati?
- 5) Bagaimana pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja personil terhadap kinerja Personil Polres se Ekswil pati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis peran kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap implementasi Budaya Kerja Presisi di Polres se Ekswil pati.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis peran kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Personil Polres se Ekswil pati.

- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis peran kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap kinerja Personil Polres se Ekswil pati.
- 4) Mendeskripsikan dan menganalisis peran implementasi Budaya Kerja Presisi terhadap kinerja Personil Polres se Ekswil pati.
- 5) Mendeskripsikan dan menganalisis peran Keseimbangan Kehidupan Kerja personil terhadap kinerja Personil Polres se Ekswil pati.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga terhadap pemahaman tentang Kepemimpinan Stimulasi Intelektual, Keseimbangan Budaya Kerja Presisi motivasi individu yang dapat meningkatkan kualitas kinerja personil kepolisian.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi praktisi, akademisi, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memahami dan meningkatkan implementasi budaya presisi, implementasi kepemimpinan intelektual stimulation, dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dapat kinerja organisasi secara keseluruhan.

a. Bagi Individu.

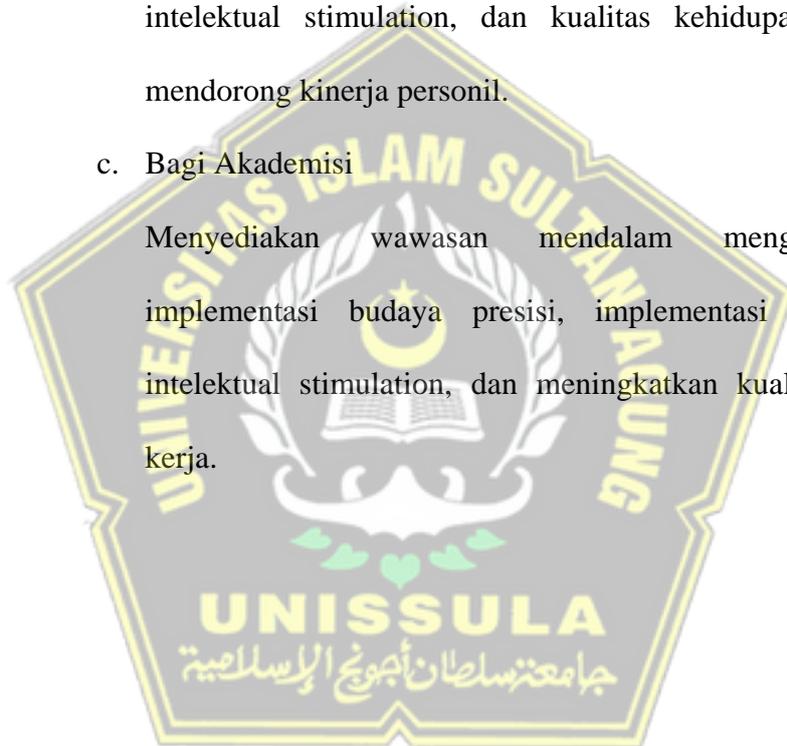
Penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi individu dalam mengembangkan karir dan memperkaya kehidupan profesional dan pribadi mereka.

b. Bagi organisasi.

Memungkinkan organisasi untuk memahami bagaimana implementasi budaya presisi, implementasi kepemimpinan intelektual stimulation, dan kualitas kehidupan kerja dapat mendorong kinerja personil.

c. Bagi Akademisi

Menyediakan wawasan mendalam mengenai konsep implementasi budaya presisi, implementasi kepemimpinan intelektual stimulation, dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Kinerja Personil Kepolisian

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi (Robbins, S. P., & Judge, 2013). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (A De Cenzo & P Robbins, 1994). Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wang, 2020).

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

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

Untuk mewujudkan visi dan misi Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta mendukung tercapainya kebijakan pada level nasional, Kepolisian Negara Republik Indonesia menetapkan 5 (lima) tujuan dan telah dilengkapi dengan 5 (lima) sasaran strategis, yang merupakan kondisi yang ingin dicapai secara nyata oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dan mencerminkan pengaruh yang ditimbulkannya hasil (outcome) dari satu atau beberapa program. Adapun untuk mengetahui tingkat keberhasilan pencapaiannya, setiap sasaran strategis memiliki Indikator Kinerja Utama sebagaimana terinci dalam tabel berikut: Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Profesionalisme SDM; Modernisasi Teknologi dan Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani (Tri Brata & Nashar, 2022b).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja personil adalah hasil kerja personil secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan adalah Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; Profesionalisme SDM; Modernisasi Teknologi dan

Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani (Tri Brata & Nashar, 2022b).

2.1.2. Kepemimpinan stimulasi intelektual

Bass mengusulkan bahwa untuk mencapai kinerja yang luar biasa dari para pengikut, kepemimpinan perlu bersifat transformasional yang diidentifikasi sebagai kepemimpinan superior (Bass, 1987, 1996; Burns & Bass, Bernard M, 2008). Transformasi ini terwujud ketika seorang pemimpin mampu "mengembangkan dan memperluas minat para bawahannya, meningkatkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan kelompok, serta menginspirasi mereka untuk melihat melampaui kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok" (Cho et al., 2019).

Bass menyarankan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup "4 I" (Bass, 1987, 1996; Burns & Bass, Bernard M, 2008) yaitu :

- 1) Dimensi pertama adalah *idealised influence*, yang mencakup perilaku yang menciptakan rasa bangga, hormat, dan kepercayaan dari pengikut. Ini termasuk pembagian risiko oleh pemimpin, mempertimbangkan kebutuhan pengikut di atas kebutuhan pribadi, serta perilaku etis dan moral.
- 2) Dimensi kedua adalah *inspirational motivation*, yang tercermin dalam perilaku yang memberikan arti dan tantangan, seperti menyampaikan harapan yang jelas dan menunjukkan komitmen terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam dimensi ini, semangat tim ditingkatkan melalui antusiasme dan optimisme.

- 3) Dimensi ketiga adalah *intellectual stimulation*, di mana pemimpin merangsang ide-ide baru dan inovasi, mendorong penyelesaian kreatif permasalahan, dan memotivasi pengikut untuk menggunakan pendekatan baru dalam pekerjaan mereka. Stimulasi intelektual, di mana pemimpin mendorong kecerdasan, rasionalitas dan penyelesaian masalah.
- 4) Dimensi keempat adalah *individual consideration*, yang ditunjukkan oleh pemimpin yang mendengarkan dengan penuh perhatian, memperlakukan pengikut secara individual, dan memberikan perhatian khusus terhadap pencapaian dan pemenuhan kebutuhan pengembangan diri.

Stimulasi intelektual adalah proses di mana para pemimpin meningkatkan minat dan kesadaran karyawan terhadap masalah, sekaligus meningkatkan kemampuan mereka untuk memikirkan masalah dengan cara baru (Thuan, 2020). Melalui stimulasi intelektual, pemimpin mendorong karyawan untuk mengambil keputusan sendiri, bersikap kreatif, dan inovatif dalam pekerjaan mereka, menciptakan rasa tantangan dan motivasi yang lebih besar (Sutrisno, 2021). Meskipun mungkin menjadi komponen kepemimpinan transformasional yang kurang dikembangkan, stimulasi intelektual mencakup serangkaian perilaku yang lebih terfokus dan konsisten secara internal (Bolkan et al., 2011a). Stimulasi intelektual memberikan sumber daya sosial bagi anggota tim, mendorong mereka untuk berpikir kreatif, eksperimen, berpartisipasi, dan menyelesaikan masalah sehari-hari mereka (Pawar, 2016a).

Ketika pemimpin memberikan stimulasi intelektual, anggota tim dapat lebih menyadari masalah, memungkinkan mereka melihat masalah lama dari sudut pandang baru (Pawar, 2016b). Stimulasi intelektual memiliki pengaruh hubungan yang signifikan terhadap lingkungan yang mendukung pembelajaran (Bolkan & Goodboy, 2010). Melalui stimulasi intelektual, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi, mempromosikan perspektif berbeda, mendorong pemikiran baru, dan mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah (Bolkan et al., 2011b).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa stimulasi intelektual adalah keterampilan seorang pemimpin dalam meningkatkan pemahaman tim terhadap masalah yang dihadapi dan mampu memperkuat keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut. Indikator yang digunakan dalam mengukur stimulasi intelektual adalah pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi, mempromosikan perspektif berbeda, mendorong pemikiran baru, dan mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah (Bolkan et al., 2011b).

2.1.3. Budaya kerja presisi

Kata "presisi" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai akurasi, ketepatan, dan ketelitian. Dengan mengambil makna ini, dapat disimpulkan bahwa slogan ini mengharapkan polisi untuk memberikan

penekanan pada akurasi, ketelitian, dan ketepatan dalam tindakan mereka. Lebih lanjut, "PRESISI" juga diartikan sebagai singkatan (akronim) dari Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan. Secara ringkas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Prediktif, menunjukkan kemampuan untuk memprediksi masalah dengan pemikiran yang tajam.
- 2) Responsibilitas, mengindikasikan kemampuan untuk merespons atau menanggapi masalah dengan kecepatan dan kepekaan.
- 3) Transparansi, menunjukkan komitmen terhadap keterbukaan dalam menghadapi setiap masalah atau kebijakan.
- 4) Berkeadilan, mengacu pada prinsip keadilan sebagai upaya negara hukum dalam menangani dan menyelesaikan kasus

Secara keseluruhan, slogan "Presisi Polri" mencerminkan konsep yang elegan dan brilian, menjadi panduan sikap dan kinerja kepolisian untuk mencapai Polri yang prediktif, responsif, transparan, dan berkeadilan. Transformasi Organisasi fokus pada penyatuan sistem informasi kepolisian, pemenuhan sarana dan prasarana Polri, serta menjadikan Puslitbang Polri sebagai pusat riset teknologi. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan perubahan dinamis yang disebabkan oleh digitalisasi dan kemajuan teknologi (Riadi & Kurniawati, 2022).

Disimpulkan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Presisi merupakan akronim dari Prediktif, Responsibilitas, Transparansi-Berkeadilan. Dalam konsep Polri Presisi mempunyai empat pilar kebijakan,

16 program prioritas, 51 kegiatan, 177 rencana aksi, dan 8 komitmen. Adanya empat Pilar Transformasi membuat organisasi menjadi lebih baik. Empat transformasi yang menjadi jantung dari Polri yang presisi. Transformasi Organisasi, Transformasi Operasional, Transformasi Pelayanan Publik, dan Transformasi Pengawasan (Tri Brata & Nashar, 2022b).

- 1) Transformasi Operasional mencakup upaya Polri untuk menangani pandemi Covid-19 dan mendukung pemulihan ekonomi nasional. Selain itu, penguatan penanganan konflik sosial, baik horizontal maupun vertikal, dengan pendekatan pencegahan dan dialog menjadi fokus utama.
- 2) Transformasi Pelayanan Publik bertujuan memudahkan masyarakat dalam mendapatkan layanan publik dari kepolisian. Upaya ini mencakup pemantapan komunikasi publik dan peningkatan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi.
- 3) Transformasi Pengawasan, yang dijalankan di semua lini, termasuk melibatkan masyarakat sebagai pengawas, bertujuan membentuk institusi dengan budaya kerja profesional dan berintegritas. Pengawasan eksternal oleh masyarakat diharapkan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif.
- 4) Komitmennya melibatkan pengawasan internal yang diberdayakan untuk menjaga keberlangsungan program dan menjaga agar tidak keluar dari jalur yang telah disepakati bersama. Transformasi ini

diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat, partisipasi sosial, dan sinergitas antar lembaga.

Keempat aspek penting dalam transformasi pengawasan melibatkan perubahan budaya pengawasan, penataan fungsi pengawasan, kemudahan akses masyarakat dalam menyampaikan pengaduan, dan sinergitas antar lembaga pengawas. Transformasi ini dipandang sebagai langkah penting dalam meningkatkan kinerja Polri dan membangun kepercayaan masyarakat.

2.1.4. Kualitas kehidupan kerja

Istilah *work-life balance* pertama kali muncul di Inggris pada akhir tahun 1970-an, digunakan untuk menggambarkan seimbang waktu yang dihabiskan individu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Sirgy & Lee, 2018). Bataineh (2019) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pengaturan efektif terhadap pekerjaan dan aktivitas lain yang penting, seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi. Giovanna Giancesini et al (2018) menyatakan bahwa individu yang memiliki lingkungan yang mendukung kehidupan keluarga cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Kemudian, Roth et al (2021) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara dua tuntutan individu, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, dalam kondisi yang setara.

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut (Mulang, 2022), *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan komitmen keluarga,

serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. *Work-life balance* melibatkan cara seseorang mencari keseimbangan dan kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan (Kinnary & Tanuwijaya, 2022). Mulyadi et al (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara semua aspek kehidupan manusia.

Dengan demikian, *work-life balance* disimpulkan sebagai kemampuan individu untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Mengukur *work-life balance*, melibatkan beberapa aspek, yaitu (Sirgy & Lee, 2018):

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu). Merujuk pada alokasi waktu yang diberikan oleh individu untuk pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan, seperti waktu untuk keluarga. Keseimbangan waktu mencerminkan bagaimana karyawan mengalokasikan waktu mereka untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengurangi profesionalisme.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan). Merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu terhadap pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan tidak hanya mengandalkan alokasi waktu, tetapi juga melibatkan keterlibatan fisik dan emosional dalam semua kegiatan.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). Merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Kepuasan timbul ketika individu merasa bahwa mereka telah mencapai keseimbangan yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi,

yang tercermin dalam kondisi keluarga, hubungan sosial, dan pencapaian pekerjaan.

2.2 Model Empirik penelitian

1.2.1. Pengaruh antar variable dan perumusan hypothesis

1. Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap implementasi budaya presisi

Kepemimpinan stimulasi intelektual melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk merangsang kreativitas dan inovasi di antara anggota tim atau organisasinya mencakup memberikan tantangan intelektual, mendorong pertanyaan, dan mendukung ide-ide baru (Thuan, 2020). Pemimpin yang mendorong stimulasi intelektual dapat membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan inovasi (Pawar, 2016a). Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dan diterima dalam suatu organisasi. Budaya ini dapat memberikan kerangka bagi interaksi, pengambilan keputusan, dan identitas bersama dalam suatu kelompok (Anjali & Anand, 2015).

Melalui upaya yang konsisten dan komprehensif dari pemimpin, budaya kerja presisi dapat ditanamkan di dalam organisasi kepolisian, menciptakan lingkungan di mana tugas-tugas dijalankan dengan akurat dan efisien. Dalam rangka mendukung keberhasilan terhadap program kerja menuju Polri yang prediktif, responsibilitas dan transformasi berkeadilan (PRESISI), maka Kepemimpinan adalah salah satu prediktor paling penting dari apakah organisasi dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan yang

dinamis dan dengan demikian kebutuhan akan kepemimpinan Polri yang efektif lebih besar dari sebelumnya (Tri Brata & Nashar, 2022b).

HI : Semakin baik kepemimpinan intelektual stimulasi akan semakin baik budaya kerja presisi

2. Pengaruh kepemimpinan stimulasi intelektual terhadap kualitas kehidupan kerja

Pengaruh kepemimpinan stimulasi intelektual terhadap kualitas kehidupan kerja mencakup dampak dari kemampuan seorang pemimpin dalam merangsang ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, dan mendorong inovasi di antara anggota tim (Thuan, 2020). Kepemimpinan stimulasi intelektual menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa didorong untuk berpikir kritis, menciptakan solusi inovatif, dan berkontribusi secara kreatif pada pekerjaan mereka (Pawar, 2016a). Dengan merangsang kegiatan intelektual, pemimpin dapat secara positif memengaruhi aspek-aspek kualitas kehidupan kerja, termasuk tingkat kepuasan, motivasi, dan perkembangan profesional anggota tim (Peng et al., 2013). Kesadaran terhadap kemungkinan pemecahan masalah yang kreatif dan pandangan baru terhadap tugas-tugas sehari-hari dapat meningkatkan kepuasan anggota tim dan memberikan kontribusi positif pada kualitas umum dari kehidupan kerja mereka (Chebon et al., 2019).

Transformational leadership memiliki peran dalam menumbuhkan work well-being (Miao & Cao, 2019). Hasil penelitian selanjutnya mengkonfirmasi peran kepemimpinan transformasional terhadap *work life balance* yang baik (Jhon & Butarbutar, 2020).

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin baik kepemimpinan stimulasi intelektual akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja personil

3. Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja personil

Studi terdahulu menemukan hubungan langsung yang positif antara stimulasi intelektual pemimpin dan kinerja kreatif pengikut (Thuan, 2020). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mencakup faktor-faktor seperti: pengaruh ideal (atribut dan perilaku), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, pertimbangan individual mempunyai dampak positif mempengaruhi kinerja (Nguyen et al., 2019). Studi (Yasin et al., 2014) menemukan bahwa stimulasi intelektual dapat digunakan sebagai alat untuk pengembangan inovasi dan kinerja UKM yang lebih tinggi. Masing-masing komponen kepemimpinan Transformasional adalah Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, dan Pertimbangan Individu mampu menopang kinerja karyawan.

hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin baik kepemimpinan stimulasi intelektual akan semakin baik kinerja personil

4. Peran implementasi budaya kerja presisi terhadap kinerja personil

Implementasi budaya kerja "PRESISI" memiliki peran krusial terhadap kinerja personil polisi. Dengan mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip Presisi, polisi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, efektif,

dan berfokus pada pelayanan masyarakat. Implementasi budaya kerja Presisi, dengan demikian, tidak hanya membentuk karakteristik positif dalam organisasi kepolisian, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja personil. Melalui pendekatan yang terencana dan terkoordinasi terhadap nilai-nilai Presisi, polisi dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, menjaga keamanan masyarakat, dan membangun hubungan yang positif dengan komunitas.

Budaya Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Egi Radiansyah & Muhammadiyah Kalianda, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Oktarina et al., 2022; Tri Brata & Nashar, 2022b). Dari hasil analisis korelasi product moment yang dilakukan (Mulinbota Moron et al., 2021) diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Tri Brata & Nashar, 2022b) menampilkan bahwa secara umum budaya organisasi sebagai bagian penting dalam mencapai misi dan strategi organisasi yang memiliki keefektifan dan manajemen perubahan, mempengaruhi juga budaya kerja, yang diri dari kebiasaan kerja, indikator kedua adalah perilaku yang membentuk pemaparan akan peraturan, serta indikator nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi akan berpengaruh secara umum terhadap budaya kerja, karena faktor moral dan etika yang melekat pada kebiasaan setempat akan sangat mempengaruhi kinerja anggota.

Sehingga dengan demikian hypothesis yang diajukan adalah :

H4 : Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kinerja personil

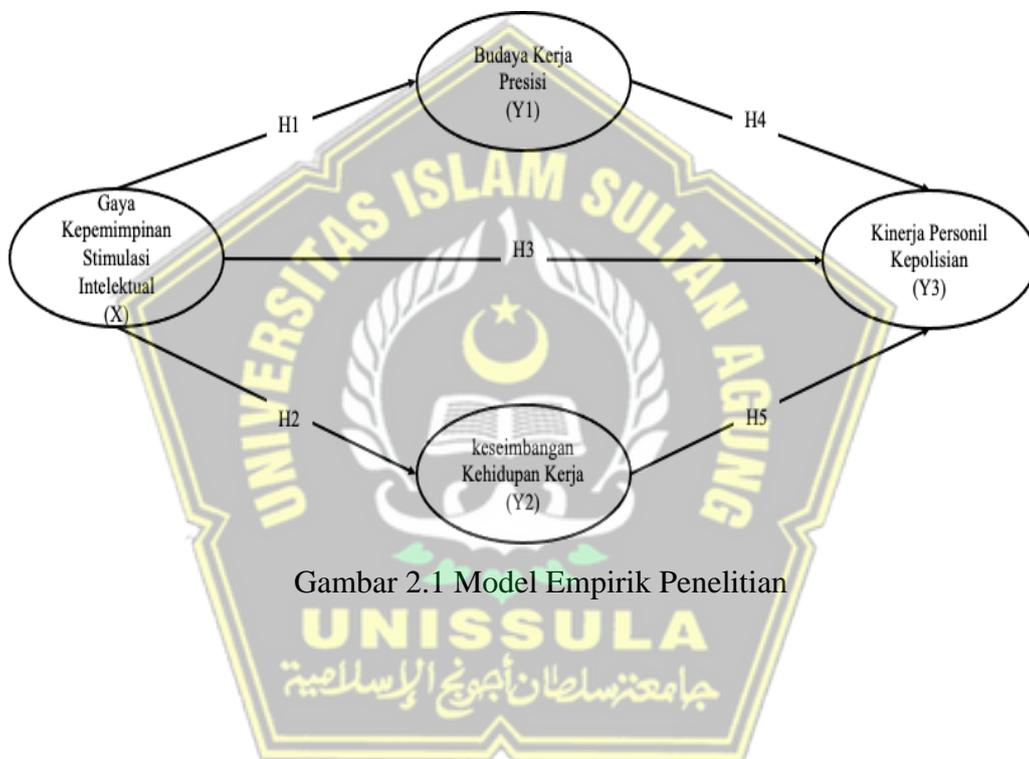
5. Peran keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja personil

Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Respati et al., 2023). *Quality of work life* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. kualitas kehidupan kerja yang diprosikan dengan penataan kerja, partisipasi kerja, ketidakseimbangan sistem, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Malang (Indierana Gunawan & Hidayatullah, 2023). *Quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja paramedis (Priyono & Saraswati, 2023). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja SDM. Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H5 : Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja akan semakin baik kinerja personil

1.2.1. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada gambar 2.1 : Pada gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa *employee sociopreneur* memediasi pengaruh motivasi intrinsik Islam terhadap *service quality performance*. Model empirik yang di ajukan adalah sebagaimana dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanatori asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk” menjelaskan pengujian“hipotesis dengan maksud untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan dapat memperkuat teori yang dijadikan”landasan. Dalam hal ini adalah budaya kerja presisi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, kepemimpinan Stimulasi Intelektual dan Kinerja Personil Satlantas.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh Personel Sat Lantas Polres di Satker Eks Wilayah Pati yaitu Polres Jepara, Blora, Pati, Rembang, Kudus dan Grobogan sebanyak 591 Personil.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diperlukan untuk mewakili keseluruhan populasi (Ghozali, 2018). Penting untuk memastikan bahwa sampel mencerminkan karakteristik populasi guna mengurangi kesalahan yang terkait dengan pengambilan sampel. Menurut (Hair et al., 2020) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti terdapat berbagai teknik

sampling yang digunakan (Hair, 2021). Dikarenakan jumlah yang cukup besar maka jumlah responden dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin mempersyaratkan anggota populasi diketahui jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 0,08 %.

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan ukuran sampel adalah sebagai berikut :

$$\text{Slovin} = \frac{591}{1 + (591 * 0,0064)} = \frac{591}{4.7824} = \frac{123.58}{1} = 124$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka sample dalam penelitian ini berjumlah 124 responden yang akan diambil dari Personel Sat Lantas Polres di Satker Eks Wilayah Pati yaitu Polres Jepara, Blora, Pati, Rembang, Kudus dan Grobogan.

Tehnik pengambilan sample menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling* (Hair, 2021). *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel sedangkan *Convenience sampling* adalah teknik di mana sampel dipilih berdasarkan

ketersediaannya, yaitu sampel diambil karena mudah ditemukan pada tempat dan waktu tertentu (Hair, 2021). Pemilihan teknik *convenience sampling* pada penelitian ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi waktu dan biaya, memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan data.

3.3. Sumber Data

Sumber “data penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data utama Merupakan data yang diperoleh langsung dari objek” (Widodo, 2017). Data utama dari studi ini meliputi: budaya kerja presisi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, kepemimpinan Stimulasi Intelektual dan Kinerja Personil Satlantas. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, data tersebut” meliputi jumlah personil, banyak giat yang dilakukan serta bahan referensi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

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

1. “Data Primer”

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari” “kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyerahkan lembar kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden” terkait pernyataan dalam variabel penelitian yaitu budaya kerja presisi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, kepemimpinan Stimulasi Intelektual dan Kinerja Personil Satlantas. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner

pribadi (*Personality Questionnaires*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1 – 5 dengan jangkang pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).””Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skormya adalah sebagai berikut”:

“Sangat Tidak Setuju”	1	2	3	4	5	“Sangat Setuju”
-----------------------	---	---	---	---	---	-----------------

2. “Data Sekunder”

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Data sekunder adalah data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain dan telah dipublikasikan (Widodo, 2014). Data tersebut diperoleh dari literatur-literatur yang berkaitan dengan studi ini.

3.5.Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator

Berikut definisi operasional variabel yang diteliti adalah : budaya kerja presisi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, kepemimpinan Stimulasi Intelektual dan Kinerja Personil Satlantas. Adapun masing - masing indikator nampak pada Tabel” 3.1.

Tabel 3.2
Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja personil Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Capaian hasil kerja personil yang dilakukan baik secara kualitas dan jumlah pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya meliputi pengawasan, regulasi, penegakan hukum, dan memberikan bantuan terkait dengan lalu lintas guna memastikan keamanan serta ketertiban di jalan raya.	1) Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; 2) Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat; 3) Profesionalisme SDM; 4) Modernisasi Teknologi 5) Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani.	(Tri Brata & Nashar, 2022b)
2	Stimulasi intelektual keterampilan seorang pemimpin dalam meningkatkan pemahaman tim terhadap masalah yang dihadapi dan mampu memperkuat keyakinan serta nilai-nilai positif yang mereka anut.	1) pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi, 2) mempromosikan perspektif berbeda, 3) mendorong pemikiran baru, 4) mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah.	(Bolkan et al., 2011b)
3	Budaya kerja presisi nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki dan dijalankan oleh setiap personil kepolisian yang mencerminkan akurasi, ketelitian, dan ketepatan dalam tindakan	1) Prediktif, 2) Responsibilitas, 3) Transparansi, 4) Berkeadilan.	
4	<i>work-life balance</i> kemampuan individu untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.	1) <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu). 2) <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan).	(Sirgy & Lee, 2018)

4.

3) *Satisfaction Balance*
(Keseimbangan
Kepuasan).

3.6. Tehnik Analisis

3.6.1. Analisis Deskriptif Variabel

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

3.6.2. Analisis *Uji Partial Least Square*

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

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten

adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan kontruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

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

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

3.6.3. Analisa model *Partial Least Square*

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

1. *Convergent Validity*

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

2. *Discriminant Validity*

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

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n SLF_i^2}{\sum_{i=1}^n SLF_i^2 + \sum_{i=1}^n e_i}$$

Keterangan :

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

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

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. Hair (1995) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpetasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *cummunality* $>$

0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015).

1) *Composite reliability*

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

2) *Cronbach's Alpha*

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

a. *Uji Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruknya harus signifikan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah

indikator formatif mengalami multikolinieritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolinieritas.

4. Analisa *Inner Model*

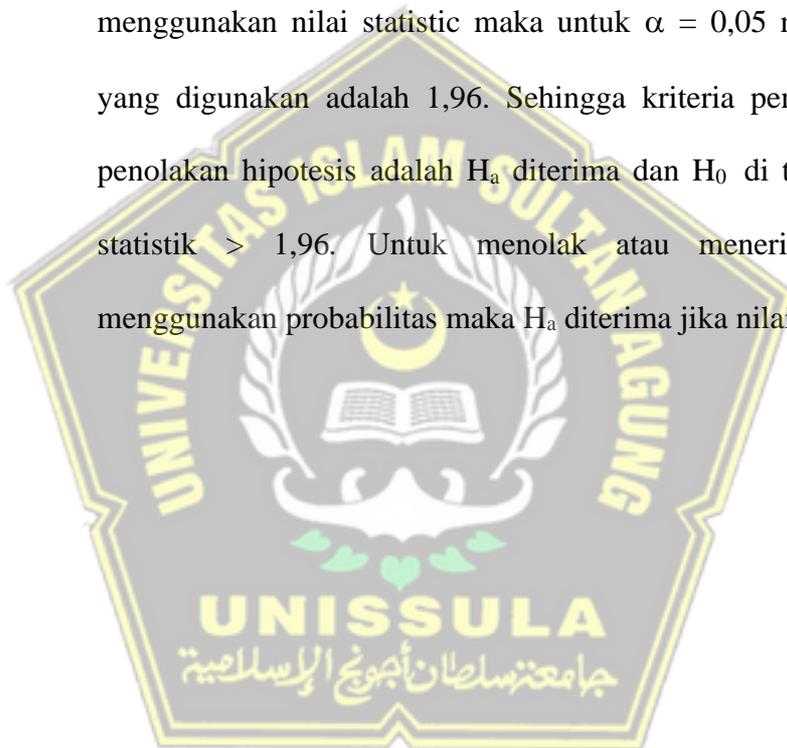
Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen,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

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

predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

5. Pengujian Hipotesa

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



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskripsi Responden

Gambaran karakteristik responden penelitian yang ditampilkan dengan data statistik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Deskripsi responden ini memberikan beberapa informasi singkat tentang kondisi responden yang diteliti. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 3 – 10 Maret 2024 kepada sebanyak 124 Personel Sat Lantas Polres di Satker Eks Wilayah Pati yaitu Polres Jepara, Blora, Pati, Rembang, Kudus dan Grobogan. Penyebaran kuesioner menggunakan kuesioner online (*googleform*). Hasil penyebaran kuesioner penelitian diperoleh sebanyak 124 kuesioner yang terisi lengkap dan dapat diolah. Deskripsi responden dalam hal ini dapat disajikan sesuai karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan gender sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Pria	79	63.7
Wanita	45	36.3
Total	124	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden pria terdapat sebanyak 79 responden (63,7%) dan responden wanita sebanyak 45 responden (36,3%). Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah anggota polisi pria lebih banyak

dibandingkan dengan wanita. Anggota polisi laki-laki sering kali dianggap memiliki representasi yang lebih kuat dari otoritas, yang dapat membantu mereka dalam menegakkan aturan lalu lintas secara tegas dan efektif, terutama dalam menghadapi pelanggar-pelanggar yang tidak kooperatif. Meskipun demikian, polisi wanita dipandang memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik dan empati yang lebih tinggi, yang dapat membantu mereka dalam berinteraksi dengan masyarakat.

2. Usia

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
21 - 30 tahun	36	29.0
31 - 40 tahun	45	36.3
41 - 50 tahun	27	21.8
51 - 60 tahun	16	12.9
Total	124	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Data yang disajikan dalam Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia antara 21 hingga 30 tahun adalah 36 responden (29,0%), sementara responden dengan usia 31 hingga 40 tahun berjumlah 45 responden (36,3%). Selanjutnya, responden dengan usia 41 hingga 50 tahun terdapat sebanyak 27 responden (21,8%), dan ada 16 responden (12,9%) yang berusia antara 51 hingga 60 tahun. Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak berada dalam rentang usia 31-40 tahun. Pada tahapan usia ini, anggota polisi sering

dianggap sebagai aset berharga dalam institusi kepolisian karena mereka membawa pengalaman, keterampilan, dan pemahaman yang mendalam tentang penegakan hukum serta dinamika sosial yang kompleks. Mereka telah menghadapi berbagai situasi, mulai dari penanganan kasus sederhana hingga kasus-kasus yang rumit. Selain itu, dengan bertambahnya usia, kemampuan untuk mengumpulkan bukti, menganalisis informasi, dan menyelesaikan kasus-kasus yang rumit juga meningkat.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik anggota polisi yang menjadi responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMK	55	44.4
Diploma	21	16.9
S1	46	37.1
S2	2	1.6
Total	124	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA/SMK yaitu sebanyak 55 responden (44,4%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 21 responden (16,9%), responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 46 orang (37,1%), dan responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang (1,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Meskipun memiliki latar belakang pendidikan menengah, anggota polisi lalu lintas biasanya memiliki

keterampilan operasional yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari di jalan raya. Mereka mampu mengatur lalu lintas, memberikan arahan kepada pengemudi, dan menangani situasi-situasi darurat dengan baik.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
0 - 10 tahun	61	49.2
11 - 20 tahun	34	27.4
21 - 30 tahun	17	13.7
> 30 tahun	12	9.7
Total	124	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas dari responden yang telah bekerja selama waktu yang cukup panjang, yaitu antara 0 hingga 10 tahun, sejumlah 61 responden (49,2%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 11 hingga 20 tahun berjumlah 34 responden (27,4%), masa kerja 21 hingga 30 tahun sebanyak 17 responden (13,7%), dan responden yang telah bekerja lebih dari 30 tahun berjumlah 12 responden (9,7%). Pengalaman kerja yang panjang seperti ini seringkali menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang hukum dan prosedur penegakan hukum di kalangan anggota polisi. Mereka biasanya memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menerapkan hukum dengan benar dan memastikan bahwa setiap prosedur yang dijalankan sesuai dengan standar etika dan kepatuhan.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Pada bagian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh persepsi tentang kecenderungan responden untuk menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dan untuk menentukan status variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Deskripsi variabel dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Deskripsi variabel secara lengkap terlihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual	3.68		Tinggi
	Pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi	3.73	0.92	Tinggi
	Mempromosikan perspektif berbeda	3.58	1.00	Tinggi
	Mendorong pemikiran baru	3.66	1.02	Tinggi
	Mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah	3.74	1.00	Tinggi
2	Budaya Kerja Presisi	3.71		Tinggi
	Prediktif	3.73	0.91	Tinggi
	Responsibilitas	3.74	0.78	Tinggi
	Transparansi	3.68	0.87	Tinggi
	Berkeadilan	3.69	0.82	Tinggi
3	Keseimbangan Kehidupan Kerja	3.92		Tinggi
	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	3.87	0.81	Tinggi
	<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	4.00	0.78	Tinggi
	<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	3.90	0.91	Tinggi
4	Kinerja Personil Kepolisian	3.81		Tinggi
	Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	3.76	0.76	Tinggi
	Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	3.82	0.75	Tinggi
	Profesionalisme SDM	3.86	0.85	Tinggi
	Modernisasi Teknologi	3.81	0.83	Tinggi
	Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani	3.80	0.82	Tinggi

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual secara keseluruhan sebesar 3,68 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual yang tinggi. Hasil deskripsi data pada variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah (3,74) dan terendah pada indikator Mempromosikan perspektif berbeda (3,58).

Pada variabel Budaya Kerja Presisi secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,71 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap Budaya Kerja Presisi. Hasil deskripsi data pada variabel Budaya Kerja Presisi didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Prediktif (3,73) dan terendah pada indikator Transparansi (3,68).

Pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,92 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki tingkat Keseimbangan Kehidupan Kerja yang tinggi/baik. Hasil deskripsi data pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) (4,00) dan terendah pada indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) (3,87).

Pada variabel Kinerja Personil Kepolisian secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,81 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden memiliki persepsi yang tinggi terhadap Kinerja Personil

Kepolisian. Hasil deskripsi data pada Kinerja Personil Kepolisian didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Profesionalisme SDM (3,86) dan terendah pada indikator Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (3,76).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam analisis PLS, evaluasi mendasar yang dilakukan yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *Cronbach Alpha*.

4.3.1. *Convergent Validity*

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing-masing indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran *outer loading* setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghazali (2011) nilai *Outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan.

1. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual direfleksikan melalui empat indikator yaitu: pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi

(X1-1), mempromosikan perspektif berbeda (X1-2), mendorong pemikiran baru (X1-3, dan mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah (X1-4).

Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi	0.816	0.812	0.038	21.276	0.000
Mempromosikan perspektif berbeda	0.850	0.849	0.026	32.455	0.000
Mendorong pemikiran baru	0.842	0.839	0.031	27.212	0.000
Mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah	0.790	0.789	0.035	22.543	0.000

Tabel di atas menunjukkan di mana nilai *loading* indikator pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi (X1-1) sebesar 0,816, mempromosikan perspektif berbeda (X1-2) sebesar 0,850, mendorong pemikiran baru (X1-3) sebesar 0,842, dan mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah (X1-4) sebesar 0,790. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai *loading* faktor indikator Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara

convergent oleh indikator pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi, mempromosikan perspektif berbeda, mendorong pemikiran baru, dan mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Budaya Kerja Presisi

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Budaya Kerja Presisi direfleksikan melalui empat indikator yaitu: Prediktif (Y1-1), Responsibilitas (Y1-2), Transparansi (Y1-3), dan Berkeadilan (Y1-4). Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Budaya Kerja Presisi sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Budaya Kerja Presisi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Prediktif	0.801	0.798	0.043	18.844	0.000
Responsibilitas	0.808	0.808	0.032	24.970	0.000
Transparansi	0.803	0.801	0.036	22.160	0.000
Berkeadilan	0.804	0.801	0.038	21.136	0.000

Tabel di atas menunjukkan nilai loading faktor pada indikator Prediktif (Y1-1) sebesar 0,801, Responsibilitas (Y1-2) sebesar 0,808, Transparansi (Y1-3) sebesar 0,803, dan Berkeadilan (Y1-4) sebesar 0,804. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan seluruh nilai loading faktor indikator Budaya Kerja Presisi memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Budaya Kerja Presisi (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik

atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (Y2) direfleksikan melalui tiga indikator yaitu: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) (Y2-1), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) (Y2-2), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) (Y2-3). Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Keseimbangan Kehidupan Kerja

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Time Balance</i>	0.826	0.823	0.038	21.667	0.000
<i>Involvement Balance</i>	0.857	0.855	0.025	34.144	0.000
<i>Satisfaction Balance</i>	0.859	0.858	0.026	32.485	0.000

Tabel di atas menyajikan nilai loading faktor untuk indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) sebesar 0,826, *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) sebesar 0,857, dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) sebesar 0,859. Hal ini berarti bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Keseimbangan

Kehidupan Kerja (Y2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

4. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja Personil Kepolisian

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kinerja Personil Kepolisian direfleksikan melalui lima indikator yaitu: keamanan dan ketertiban masyarakat, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, profesionalisme SDM, modernisasi teknologi dan pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja Personil Kepolisian sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Kinerja Personil Kepolisian

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	0.807	0.806	0.032	25.165	0.000
Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat	0.817	0.816	0.029	27.842	0.000
Profesionalisme SDM	0.802	0.798	0.040	20.042	0.000
Modernisasi Teknologi	0.784	0.783	0.030	26.074	0.000
Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani	0.792	0.789	0.040	19.763	0.000

Pada tabel di atas dapat diketahui besarnya loading faktor untuk indikator keamanan dan ketertiban masyarakat sebesar 0,807; pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat sebesar 0,817; profesionalisme SDM sebesar 0,802; modernisasi teknologi sebesar 0,784, serta pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani sebesar 0,792. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai loading faktor indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kinerja Personil Kepolisian (Y2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator keamanan dan ketertiban masyarakat; pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat; profesionalisme SDM; modernisasi teknologi; dan pengawasan yang akuntabel bersih dan melayani.

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.3.2. Discriminant Validity

Discriminant validity yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan Fornell Lacker Criterion, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

Tabel 4.10
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

	Budaya Kerja Presisi	Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kinerja Personil Kepolisian
Budaya Kerja Presisi	0.804			
Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual	0.669	0.825		
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.714	0.675	0.847	
Kinerja Personil Kepolisian	0.749	0.686	0.747	0.801

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.10 diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.11
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	Budaya Kerja Presisi	Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kinerja Personil Kepolisian
Budaya Kerja Presisi				
Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual	0.805			
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.883	0.817		
Kinerja Personil Kepolisian	0.891	0.802	0.897	

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. *Cross Loading*

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Tabel 4.12
 Nilai Korelasi Konstruk dengan Indikator (*Cross Loading*)

	Gaya Kepemimpinan			
	Budaya Kerja Presisi	Stimulasi Intelektual	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kinerja Personil Kepolisian
X11	0.493	0.816	0.563	0.526
X12	0.554	0.850	0.588	0.600
X13	0.563	0.842	0.580	0.594
X14	0.596	0.790	0.496	0.537
Y11	0.801	0.538	0.569	0.571
Y12	0.808	0.561	0.632	0.577
Y13	0.803	0.543	0.525	0.646
Y14	0.804	0.511	0.572	0.612
Y21	0.627	0.523	0.826	0.604
Y22	0.594	0.610	0.857	0.677
Y23	0.597	0.579	0.859	0.615
Y31	0.634	0.486	0.613	0.807
Y32	0.570	0.493	0.597	0.817
Y33	0.605	0.634	0.594	0.802
Y34	0.575	0.525	0.594	0.784
Y35	0.610	0.600	0.594	0.792

Pengujian *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya serta semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif. Dari hasil pengolahan data yang tersaji pada tabel *cross loading* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

4.3.3. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

a. *Composite Reliability*.

Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (*unobserved*), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015)

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

c. *Cronbach alpha*

Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan AVE antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Kerja Presisi Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual	0.818	0.880	0.646
Keseimbangan_Kehidupan Kerja	0.843	0.895	0.680
Kinerja Personil_Kepolisian	0.804	0.884	0.718
	0.860	0.899	0.641

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan dari hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik. Hal ini dibuktikan dari nilai AVE masing-masing konstruk >

0,5, nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* masing-masing konstruk $> 0,7$. Mengacu pada pendapat Chin dalam Ghazali (2011) maka hasil dari *composite reliability* masing-masing konstruk baik dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk, karena hasil yang diperoleh memiliki nilai $> 0,70$, dari hasil diatas keseluruhan variabel memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi nyata pada obyek yang diteliti.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (*Goodness of fit*)

Analisis PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Beberapa ukuran untuk menyatakan penerimaan model yang diajukan, diantaranya yaitu R square, dan Q square (Hair et al., 2019).

a. R square

R square menunjukkan besarnya variasi variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen atau endogen lainnya dalam model. Interpretasi R square menurut Chin (1998) yang dikutip (Abdillah, W., & Hartono, 2015) adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh sedang), dan

0,67 (pengaruh tinggi). Berikut hasil koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen disajikan pada tabel berikut

Tabel 4.14
Nilai *R-Square*

	R-square
Budaya Kerja Presisi	0.448
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.456
Kinerja Personil Kepolisian	0.674

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model sebesar 0,674 artinya variabel Kinerja Personil Kepolisian dapat dijelaskan 67,4 % oleh variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual, Budaya Kerja Presisi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Sedangkan sisanya 32,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,674) berada pada rentang nilai 0,67 – 1,00, artinya variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual, Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja Personil Kepolisian pada kategori yang tinggi.

Nilai R square Budaya Kerja Presisi sebesar 0,448 artinya Budaya Kerja Presisi dapat dijelaskan 44,8% oleh variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual, sedangkan sisanya 55,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,448) berada pada rentang nilai 0,33 - 0,67, artinya variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual memberikan pengaruh terhadap variabel Budaya Kerja Presisi pada kategori sedang.

Nilai R square Keseimbangan Kehidupan Kerja sebesar 0,456 artinya Keseimbangan Kehidupan Kerja dapat dijelaskan 45,6% oleh variabel Gaya

Kepemimpinan Stimulasi Intelektual, sedangkan sisanya 54,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,456) berada pada rentang nilai 0,33 - 0,67, artinya variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual memberikan pengaruh terhadap variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja pada kategori sedang.

b. Q square

Q-Square (Q^2) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Ukuran Q square di atas 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* atau kesesuaian prediksi model yang baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Ghozali & Latan (2015, p. 80) adalah sebagai berikut: 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

Hasil perhitungan nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Nilai Q-square

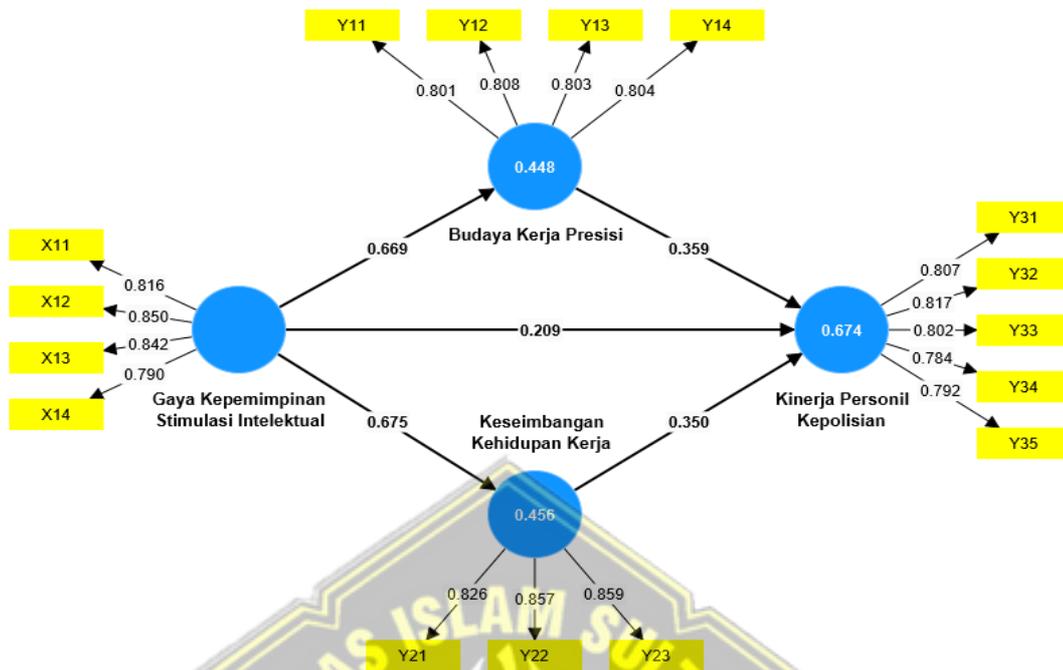
	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \text{SSE}/\text{SSO})$
Budaya Kerja Presisi Keseimbangan Kehidupan Kerja	496.000	355.239	0.284
Kerja	372.000	252.293	0.322
Kinerja Personil Kepolisian	620.000	360.114	0.419

Nilai Q-square (Q^2) untuk variabel Kinerja Personil Kepolisian sebesar 0,419 yang menunjukkan nilai Q square $> 0,35$, sehingga dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance* yang tinggi. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi atau dinyatakan model struktural *fit* dengan data atau memiliki kesesuaian yang baik.

4.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) adalah melihat hubungan antara konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Prosedur tersebut dilakukan sebagai langkah dalam pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan. Pengujian diperoleh hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan pengaruh konstruk Kinerja Personil Kepolisian, Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Budaya Kerja Presisi .

Dalam hal ini pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.0*. Hasil pengolahan data tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1.

Full Model SEM-PLS

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

4.5.1. Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Budaya Kerja Presisi -> Kinerja Personil_Kepolisian	2.348
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Budaya Kerja Presisi	1.000
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Keseimbangan_Kehidupan Kerja	1.000
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Kinerja Personil_Kepolisian	2.117
Keseimbangan_Kehidupan Kerja -> Kinerja Personil_Kepolisian	2.384

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

4.5.2. Analisis Pengaruh antar Variabel

Pada bagian ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% = 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Kerja Presisi -> Kinerja					
Personil_Kepolisian	0.359	0.359	0.088	4.079	0.000
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Budaya Kerja Presisi					
Personil_Kepolisian	0.669	0.668	0.056	11.927	0.000
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Keseimbangan_Kehidupan Kerja					
Personil_Kepolisian	0.675	0.674	0.058	11.547	0.000
Gaya Kepemimpinan_Stimulasi Intelektual -> Kinerja					
Personil_Kepolisian	0.209	0.207	0.069	3.040	0.002
Keseimbangan_Kehidupan Kerja -> Kinerja					
Personil_Kepolisian	0.350	0.352	0.085	4.126	0.000

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

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah diajukan, yaitu:

1. Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,669. Nilai tersebut membuktikan Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual berpengaruh positif terhadap Budaya Kerja Presisi yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (11,927) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Budaya Kerja Presisi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Gaya kepemimpinan stimulasi intelektual akan semakin baik budaya kerja presisi’ dapat **diterima**.
2. Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,675. Nilai tersebut membuktikan Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja personil yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (11,547) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap keseimbangan kehidupan kerja personil . Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja personil’ dapat **diterima**.
3. Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,209. Nilai tersebut membuktikan Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual

berpengaruh positif terhadap kinerja personil yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (3,040) > t_{tabel} (1.96)$ dan $p (0,002) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Gaya kepemimpinan stimulasi intelektual terhadap kinerja personil. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual akan semakin baik kinerja personil’ dapat **diterima**.

4. Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,359. Nilai tersebut membuktikan Budaya Kerja Presisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (4,079) > t_{tabel} (1.96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja Presisi terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ‘Semakin baik Budaya Kerja Presisi kesehatan akan semakin baik Kinerja Personil Kepolisian’ dapat **diterima**.
5. Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,350. Nilai tersebut membuktikan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (4,126) > t_{tabel} (1.96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Dengan demikian hipotesis kelima dapat **diterima**.

Hasil uji hipotesis penelitian ini secara keseluruhan dapat diringkas sebagai

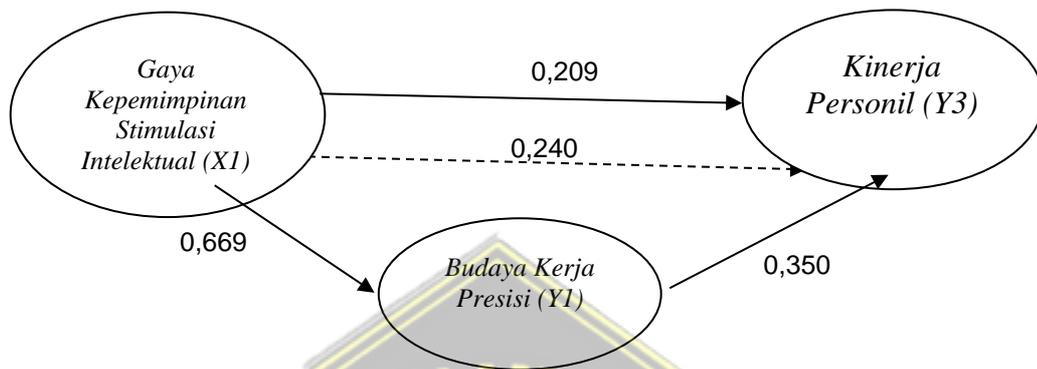
berikut :

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	T statistics	Keterangan
1	Semakin baik Gaya kepemimpinan stimulasi intelektual akan semakin baik budaya kerja presisi	t hitung (11,927) > t tabel (1,96)	Diterima
2	Semakin baik Gaya kepemimpinan stimulasi intelektual akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja personil	t hitung (11,547) > t tabel (1,96)	Diterima
3	Semakin baik Gaya kepemimpinan stimulasi intelektual akan semakin baik kinerja personil	t hitung (3,040) > t tabel (1,96)	Diterima
4	Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kinerja personil	t hitung (4,079) > t tabel (1,96)	Diterima
5	Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja akan semakin baik kinerja personil	t hitung (4,126) > t tabel (1,96)	Diterima

4.5.3. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Budaya Kerja Presisi

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap variabel Kinerja Personil Kepolisian melalui variabel intervening, yaitu variabel Budaya Kerja Presisi. Model pengaruh mediasi tersebut digambarkan pada diagram jalur berikut:



Gambar 4.2.
Model Pengaruh Budaya Kerja Presisi pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual dengan Kinerja Personil

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh langsung
- - - - -▶ : Pengaruh tidak langsung

Untuk menguji pengaruh tidak langsung digunakan *Sobel Test*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Budaya Kerja Presisi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan_ Stimulasi Intelektual -> Budaya Kerja Presisi -> Kinerja Personil_ Kepolisian	0.240	0.240	0.065	3.693	0.000

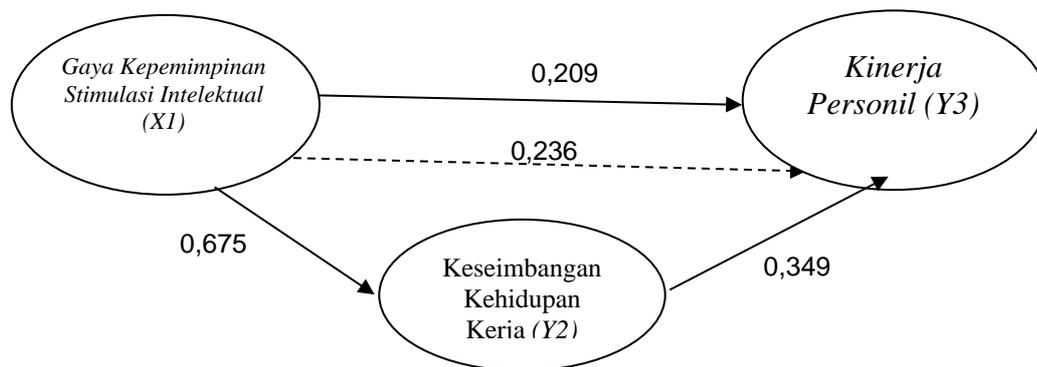
Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Budaya Kerja Presisi adalah

0,240. Pada uji sobel didapatkan besaran t-hitung 3,693 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,000 < 0,05$. Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa Budaya Kerja Presisi secara signifikan memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *direct* 0,209 lebih kecil nilainya dibanding pengaruh secara *indirect* 0,240. Artinya, budaya kerja presisi memediasi sebagian pengaruh gaya kepemimpinan stimulasi intelektual terhadap kinerja personil kepolisian. Pengaruh gaya kepemimpinan stimulasi intelektual terhadap kinerja personil kepolisian lebih banyak secara tidak langsung melalui budaya kerja presisi.

4.5.4. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel *Budaya Kerja Presisi* terhadap variabel Kinerja Personil Kepolisian melalui variabel intervening, yaitu variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja. Model pengaruh mediasi tersebut digambarkan pada diagram jalur berikut:



Gambar 4.3.

Model Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual dengan Kinerja Personil Kepolisian

Keterangan :

- > : Pengaruh langsung
- - - - -> : Pengaruh tidak langsung

Untuk menguji pengaruh tidak langsung digunakan *Sobel Test*, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.20

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Budaya Kerja Presisi terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual -> Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kinerja Personil Kepolisian	0.236	0.237	0.061	3.872	0.000

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Budaya Kerja Presisi terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah 0,236. Pada uji sobel didapatkan besaran t-hitung 3,872 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,000 < 0,05$. Simpulan dari pengujian tersebut yaitu bahwa Keseimbangan Kehidupan

Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Budaya Kerja Presisi terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Apabila dilihat dari besar pengaruhnya, pengaruh *direct* 0,209 lebih kecil nilainya dibanding pengaruh secara *indirect* 0,236. Artinya, pengaruh budaya kerja presisi terhadap kinerja personil kepolisian dimediasi sebagian keseimbangan kehidupan kerja. Pengaruh gaya kepemimpinan stimulasi intelektual terhadap kinerja personil kepolisian lebih banyak secara tidak langsung melalui keseimbangan kehidupan kerja.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap Budaya Kerja Presisi.

Gaya kepemimpinan yang mendorong stimulasi intelektual berdampak positif pada budaya kerja yang menekankan presisi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan stimulasi intelektual, semakin tinggi tingkat presisi dalam budaya kerja. Variabel gaya kepemimpinan stimulasi intelektual tercermin melalui empat indikator, termasuk kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi, mempromosikan perspektif yang berbeda, mendorong pemikiran baru, dan mengusulkan cara pandang baru terhadap masalah. Sementara itu, variabel budaya kerja presisi tercermin melalui empat indikator, termasuk prediktif, responsibilitas, transparansi, dan berkeadilan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator pemimpin mempromosikan perspektif yang berbeda memiliki nilai loading faktor tertinggi, sementara indikator mengusulkan cara pandang baru terhadap masalah memiliki nilai loading faktor terendah dalam variabel gaya kepemimpinan stimulasi intelektual. Di sisi lain, indikator responsibilitas memiliki nilai loading faktor tertinggi dalam variabel budaya kerja presisi, sedangkan indikator prediktif memiliki nilai loading faktor terendah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik seorang pemimpin dalam mempromosikan perspektif yang berbeda, semakin mendorong responsibilitas personil. Selain itu, semakin baik seorang pemimpin dalam mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah, semakin baik prediktif personil. Kepemimpinan stimulasi intelektual melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk merangsang kreativitas dan inovasi di antara anggota tim atau organisasinya dengan memberikan tantangan intelektual, mendorong pertanyaan, dan mendukung ide-ide baru.

Dalam upaya menuju Polri yang prediktif, responsibilitas, dan transformasi berkeadilan, kepemimpinan menjadi salah satu prediktor paling penting terhadap keberhasilan program kerja. Oleh karena itu, kebutuhan akan kepemimpinan Polri yang efektif menjadi semakin penting dalam lingkungan yang dinamis. Kepemimpinan stimulasi intelektual melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk merangsang kreativitas dan inovasi di antara anggota tim atau organisasinya mencakup memberikan tantangan intelektual, mendorong pertanyaan, dan mendukung ide-ide baru (Anjali & Anand, 2015;

Pawar, 2016; Thuan, 2020). Dalam rangka mendukung keberhasilan terhadap program kerja menuju Polri yang prediktif, responsibilitas dan transformasi berkeadilan (PRESISI), maka Kepemimpinan adalah salah satu prediktor paling penting dari apakah organisasi dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan yang dinamis dan dengan demikian kebutuhan akan kepemimpinan Polri yang efektif lebih besar dari sebelumnya (Tri Brata & Nashar, 2022).

4.6.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap keseimbangan kehidupan kerja personil.

Gaya kepemimpinan yang mendorong stimulasi intelektual memiliki dampak positif terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi personil. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan stimulasi intelektual, semakin seimbang pula kehidupan kerja dan pribadi personil. Variabel gaya kepemimpinan stimulasi intelektual tercermin melalui empat indikator, termasuk kemampuan pemimpin untuk menciptakan lingkungan yang merangsang untuk mempertanyakan asumsi, mempromosikan perspektif yang berbeda, mendorong pemikiran baru, dan mengusulkan cara pandang baru terhadap masalah. Sementara itu, variabel keseimbangan kehidupan kerja tercermin melalui tiga indikator, termasuk keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator pemimpin mempromosikan perspektif yang berbeda memiliki nilai loading faktor tertinggi dalam variabel gaya kepemimpinan stimulasi intelektual, sementara indikator mengusulkan

cara pandang yang baru terhadap masalah memiliki nilai loading faktor terendah. Di sisi lain, indikator keseimbangan kehidupan kerja dengan nilai loading faktor tertinggi adalah kepuasan, sedangkan indikator dengan nilai loading faktor terendah adalah keseimbangan waktu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik seorang pemimpin dalam mempromosikan perspektif yang berbeda, semakin mendorong kepuasan personil terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, semakin baik seorang pemimpin dalam mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah, semakin baik pula keseimbangan waktu personil.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkonfirmasi temuan ini, menunjukkan bahwa kepemimpinan stimulasi intelektual memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan merangsang ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, dan mendorong inovasi di antara anggota tim (Chebon et al., 2019; Jhon & Butarbutar, 2020; Miao & Cao, 2019; Pawar, 2016; Peng et al., 2013; Thuan, 2020).

4.6.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual terhadap kinerja personil.

Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja personil yang artinya adalah bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan Intelektual semakin tinggi pula kinerja personil.

Variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual tercermin melalui empat indikator utama, yakni kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang mendorong untuk mempertanyakan asumsi, mempromosikan perspektif yang berbeda, mendorong pemikiran baru, serta mengusulkan pendekatan baru terhadap berbagai masalah. Di sisi lain, variabel Kinerja Personil Kepolisian diwakili oleh lima indikator, termasuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, profesionalisme SDM, modernisasi teknologi, dan pengawasan yang akuntabel, bersih, dan pelayanan yang baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator teratas dari variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual adalah kemampuan pemimpin dalam mempromosikan perspektif yang berbeda, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah kemampuan pemimpin dalam mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah. Sebaliknya, pada variabel Kinerja Personil Kepolisian, indikator yang memiliki nilai loading faktor tertinggi adalah pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah pengawasan yang akuntabel, bersih, dan pelayanan yang baik.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik seorang pemimpin dalam mempromosikan perspektif yang berbeda, semakin mendorong kemampuan personil dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Selain itu, kualitas kemampuan seorang pemimpin dalam mengusulkan cara pandang yang baru terhadap masalah juga berdampak pada kemampuan personil dalam menjalankan fungsi pengawasan yang akuntabel,

bersih, dan memberikan pelayanan yang baik. Studi terdahulu menemukan hubungan langsung yang positif antara stimulasi intelektual pemimpin dan kinerja kreatif pengikut (Nguyen et al., 2019; Thuan, 2020; Yasin et al., 2014).

4.6.4. Pengaruh Budaya Kerja Presisi terhadap Kinerja Personil.

Budaya kerja yang menekankan presisi memiliki dampak positif terhadap kinerja personil di kepolisian, yang berarti semakin tinggi tingkat presisi dalam budaya kerja, semakin tinggi pula kinerja personil di kepolisian. Variabel Budaya Kerja Presisi tercermin melalui empat indikator utama, termasuk prediktif, responsibilitas, transparansi, dan berkeadilan. Sementara itu, variabel Kinerja Personil Kepolisian diwakili oleh lima indikator, termasuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, profesionalisme SDM, modernisasi teknologi, dan pengawasan yang akuntabel, bersih, dan pelayanan yang baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator responsibilitas memiliki nilai loading faktor tertinggi dalam variabel Budaya Kerja Presisi, sementara indikator prediktif memiliki nilai loading faktor terendah. Di sisi lain, pada variabel Kinerja Personil Kepolisian, indikator yang memiliki nilai loading faktor tertinggi adalah pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, sementara indikator dengan nilai loading faktor terendah adalah pengawasan yang akuntabel, bersih, dan pelayanan yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat responsibilitas personil, semakin baik pula kemampuan personil dalam menjaga keamanan dan

ketertiban masyarakat. Selain itu, semakin baik kemampuan prediksi personil, semakin baik pula kemampuan personil dalam menjalankan fungsi pengawasan yang akuntabel, bersih, dan memberikan pelayanan yang baik. Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya kerja akan mendukung optimalisasi kinerja (Egi Radiansyah & Muhammadiyah Kalianda, 2022; Mulinbota Moron et al., 2021; Oktarina et al., 2022; Tri Brata & Nashar, 2022, 2022).

4.6.5. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Personil.

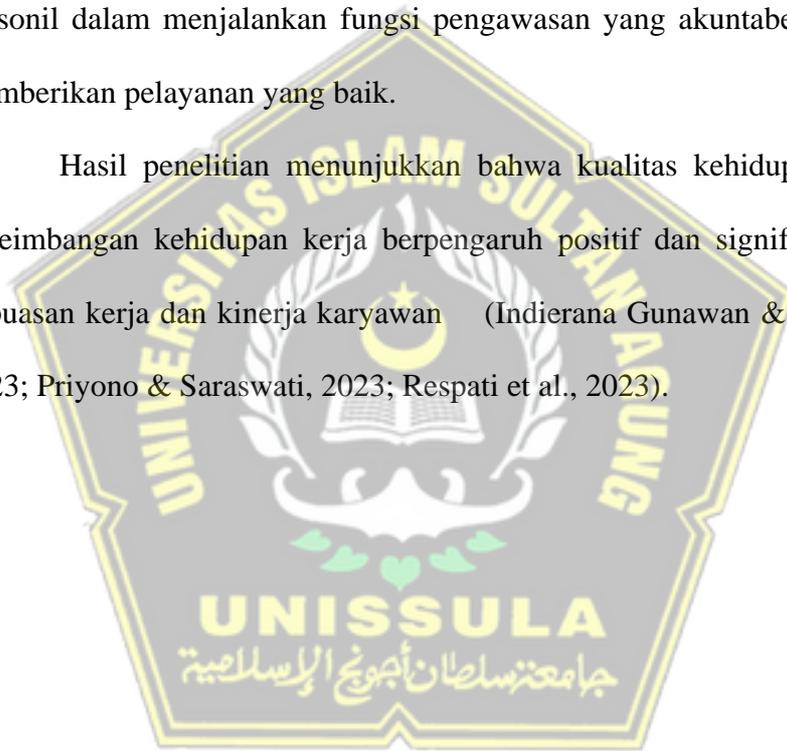
Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki dampak positif terhadap kinerja personil di kepolisian. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, semakin baik pula kinerja personil di kepolisian. Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja tercermin melalui tiga indikator utama, termasuk keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Sementara itu, variabel Kinerja Personil Kepolisian diwakili oleh lima indikator, termasuk pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, profesionalisme SDM, modernisasi teknologi, dan pengawasan yang akuntabel, bersih, dan pelayanan yang baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator keseimbangan kepuasan memiliki nilai loading faktor tertinggi dalam variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja, sementara indikator keseimbangan waktu memiliki nilai loading faktor terendah. Di sisi lain, pada variabel Kinerja Personil Kepolisian, indikator yang memiliki nilai loading faktor tertinggi adalah pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, sementara indikator dengan nilai loading

faktor terendah adalah pengawasan yang akuntabel, bersih, dan pelayanan yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat keseimbangan kepuasan personil, semakin baik pula kemampuan personil dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Selain itu, semakin baik kemampuan personil dalam menyeimbangkan waktu, semakin baik pula kemampuan personil dalam menjalankan fungsi pengawasan yang akuntabel, bersih, dan memberikan pelayanan yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Indierana Gunawan & Hidayatullah, 2023; Priyono & Saraswati, 2023; Respati et al., 2023).



BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Hasil penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian yang telah disusun yaitu peran kepemimpinan Stimulasi Intelektual dalam mendorong Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan dampaknya pada peningkatan Kinerja Personil Satlantas Polres se Ekswil pati. Kepemimpinan Stimulasi Intelektual memiliki peran yang sangat penting dalam mempromosikan terbentuknya Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja di Satlantas Polres Ekswil Pati, serta berdampak positif pada peningkatan kinerja personil.

Kemudian, kesimpulan hasil pembuktian hypothesis penelitian ini adalah sebagaimana berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual berpengaruh positif terhadap Budaya Kerja Presisi yang artinya bahwa semakin semakin efektif gaya kepemimpinan Stimulasi Intelektual, semakin tinggi pula tingkat Budaya Kerja Presisi.
2. Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja personil yang artinya semakin baik Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual akan semakin semakin seimbang pula kehidupan kerja dan pribadi personil.
3. Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja personil yang artinya adalah bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan Intelektual semakin tinggi pula kinerja personil.

4. Budaya Kerja Presisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang artinya bahwa yang berarti semakin baik budaya kerja presisi, semakin tinggi juga kinerja personil di kepolisian.
5. Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian yang semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi, semakin baik juga kinerja personil di kepolisian.

5.2. Implikasi Teoritis

Kepemimpinan Stimulasi Intelektual memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk budaya kerja yang mengutamakan presisi di Satlantas Polres Ekswil Pati. Ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan Stimulasi Intelektual, semakin kuat pula budaya kerja presisi yang terbentuk di Satlantas Polres Ekswil Pati. Selain itu, kepemimpinan Stimulasi Intelektual juga berperan dalam menciptakan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi di Satlantas Polres Ekswil Pati. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kepemimpinan Stimulasi Intelektual, semakin seimbang pula kehidupan kerja para personil di Satlantas Polres Ekswil Pati.

Dampak positif lainnya dari kepemimpinan Stimulasi Intelektual adalah peningkatan kinerja personil di Satlantas Polres Ekswil Pati. Ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan Stimulasi Intelektual, semakin tinggi pula tingkat kinerja di Satlantas Polres Ekswil Pati. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja presisi dan keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya

manusia (SDM). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya kerja presisi dan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin besar pula dampaknya pada peningkatan kinerja personil di Satlantas Polres Ekswil Pati.

Budaya kerja presisi dan keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara kepemimpinan Stimulasi Intelektual dan kinerja personil di Satlantas Polres Ekswil Pati. Kepemimpinan yang mempromosikan stimulasi intelektual cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mendukung implementasi budaya presisi dan memberikan perhatian pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Budaya kerja yang presisi mendorong anggota tim untuk bekerja dengan teliti dan akurat, sementara keseimbangan kehidupan kerja membantu mencegah kelelahan dan meningkatkan produktivitas. Kedua faktor ini secara bersama-sama meningkatkan kinerja personil dengan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berfokus, dan berkualitas.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Indikator tertinggi dari variabel Gaya Kepemimpinan Stimulasi Intelektual adalah pemimpin mempromosikan perspektif berbeda, menandakan dampak signifikan pemimpin yang dapat memunculkan keragaman pemikiran di tim. Organisasi perlu mendorong pemimpin untuk terus memperjuangkan keragaman pemikiran dengan menyediakan pelatihan kepemimpinan yang merangsang diskusi terbuka dan ide-ide kreatif. Sementara itu, indikator terendah, yaitu mengusulkan cara pandang baru terhadap masalah, menunjukkan perlunya fokus organisasi pada pengembangan pemimpin

untuk berpikir inovatif dalam menyelesaikan masalah, misalnya dengan menyediakan pelatihan dalam pemecahan masalah kreatif.

2. Indikator tertinggi dari variabel Budaya Kerja Presisi adalah tanggung jawab, menunjukkan bahwa tanggung jawab sangat ditekankan dalam budaya kerja presisi dan dianggap penting dalam organisasi. Untuk mengoptimalkan nilai ini, organisasi perlu terus mendorong dan memperkuat kesadaran akan tanggung jawab di antara karyawan. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pemberian penghargaan, dan menyediakan dukungan yang diperlukan. Di sisi lain, indikator terendah adalah prediksi, menunjukkan perlunya meningkatkan kemampuan memprediksi dan mengantisipasi kebutuhan serta perubahan di masa depan. Untuk memperbaiki hal ini, organisasi harus fokus pada pengembangan kemampuan prediktif karyawan melalui pelatihan, kolaborasi antarunit, dan penerapan teknologi yang canggih dalam memprediksi kebutuhan dan perubahan di masa depan.
3. Indikator teratas dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan), menunjukkan tingginya kepuasan anggota tim terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Organisasi harus mempertahankan upaya dalam menjaga kepuasan tersebut. Namun, indikator terendah adalah Time Balance (Keseimbangan Waktu), menandakan perhatian yang rendah terhadap keseimbangan waktu. Untuk mengatasi hal ini, organisasi perlu meningkatkan perhatian dan upaya dalam meningkatkan keseimbangan waktu anggota tim. Langkah-langkah yang dilakukan adalah seperti mengidentifikasi hambatan, memberikan

pelatihan manajemen waktu, dan menerapkan kebijakan fleksibel terkait jam kerja.

4. Berdasarkan penelitian, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan indikator terkuat yang memengaruhi kinerja personil di Satlantas Polres Ekswil Pati. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memprioritaskan upaya untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dengan meningkatkan pengawasan, patroli, penegakan hukum, dan interaksi positif dengan masyarakat. Sementara itu, ditemukan bahwa pengawasan yang akuntabel, bersih, dan melayani adalah indikator terlemah, menunjukkan perlunya peningkatan efektivitas pengawasan dan pelayanan yang diberikan oleh personil polisi. Untuk itu, organisasi harus fokus pada peningkatan sistem pengawasan yang akuntabel dan transparan, serta memastikan pelayanan yang responsif dan berkualitas kepada masyarakat melalui pelatihan, implementasi teknologi, dan penerapan prosedur yang jelas. Dengan menjaga indikator terkuat dan meningkatkan indikator terlemah, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja personil dan memenuhi harapan masyarakat dengan lebih baik.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil karena dilakukan di satu lokasi, yaitu Satlantas Polres Ekswil Pati. Oleh karena itu, hasilnya mungkin tidak dapat langsung diterapkan pada konteks atau populasi lainnya karena karakteristik unik dari lokasi tersebut. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R-square) untuk konstruk Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan

Kehidupan Kerja yang masuk dalam kategori sedang menunjukkan bahwa masih ada kemungkinan terdapat variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini namun dapat mempengaruhi Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. Contohnya adalah faktor-faktor eksternal seperti dukungan organisasi, tekanan kerja, atau kondisi lingkungan.

Keterbatasan metode pengukuran untuk beberapa variabel juga perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi subjektivitas dan keakuratan hasil. Selain itu, ukuran sampel yang terbatas dalam penelitian ini juga menjadi faktor pembatas yang dapat mempengaruhi keumuman hasil. Penggunaan sampel yang lebih besar dapat meningkatkan validitas eksternal dan keandalan hasil penelitian.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Pertama, penting untuk memperluas cakupan lokasi penelitian agar hasilnya dapat lebih umum dan dapat diterapkan pada berbagai konteks atau populasi. Ini dapat dilakukan dengan melakukan penelitian di beberapa lokasi atau organisasi yang representatif. Kedua, perlu untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja, seperti dukungan organisasi, tekanan kerja, dan kondisi lingkungan. Ini dapat dilakukan melalui penelitian kualitatif yang mendalam atau melalui survei yang lebih luas. Ketiga, penting untuk meningkatkan metode pengukuran variabel agar lebih objektif dan akurat, sehingga hasilnya dapat lebih dapat dipercaya. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat memperluas ukuran sampel untuk meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian. Dengan

memperhatikan agenda penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam pemahaman tentang Budaya Kerja Presisi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja serta dampaknya pada kinerja personil.



Daftar Pustaka

- A De Cenzo, D. A., & P Robbins, S. (1994). *Human resource management: Concepts and practices*. John Wiley.
- Anjali, K. T., & Anand, D. (2015). Intellectual Stimulation and Job Commitment: A Study of IT Professionals. In *The IUP Journal of Organizational Behavior: Vol. XIV* (Issue 2).
- Bagheri-Nesami, M., Kazemi, A., Goudarzian, A. H., Nasiri, F., & Davari, J. (2017). Association between religious coping and quality of working life in nurses. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, *11*(1), 1–5. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.4946>
- Bass, B. M. (1987). Leadership and Performance Beyond Expectations. *Academy of Management Review*, *12*(4), 756–757. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306754>
- Bass, B. M. (1996). *A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Alexandria, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, *12*(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bolkan, S., & Goodboy, A. K. (2010). Transformational leadership in the classroom: The development and validation of the student intellectual stimulation scale. *Communication Reports*, *23*(2), 91–105. <https://doi.org/10.1080/08934215.2010.511399>
- Bolkan, S., Goodboy, A. K., & Griffin, D. J. (2011a). Teacher leadership and intellectual stimulation: Improving students' approaches to studying through intrinsic motivation. *Communication Research Reports*, *28*(4), 337–346. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.615958>
- Bolkan, S., Goodboy, A. K., & Griffin, D. J. (2011b). Teacher leadership and intellectual stimulation: Improving students' approaches to studying through intrinsic motivation. *Communication Research Reports*, *28*(4), 337–346. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.615958>
- Burns, J. M., & Bass, Bernard M, T. B. (2008). *Transformational leadership*. 1–5.
- Cho, Y., Shin, M., Billing, T. K., & Bhagat, R. S. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and affective organizational commitment: a closer look at their relationships in two distinct national contexts. *Asian Business and Management*, *18*(3), 187–210. <https://doi.org/10.1057/s41291-019-00059-1>
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENDI LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1).
- Giovanna Ganesini, Serena Cubico, Giuseppe Favretto, & João Leitã. (2018). Women Entrepreneurship in India: A Work-Life Balance Perspective. In *Studies on Entrepreneurship, Structural Change and Industrial Dynamics*

- (Vol. 13, pp. 301–311). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-89336-5_13
- Gitu, P., & Awuor, E. (2020). Influence of charismatic leadership and intellectual stimulation on organizational performance in the energy sector in Kenya: A case of Kenya Pipeline *Academic Journal of Innovation, Leadership and ...*, 2(3), 67–79. http://www.iajournals.org/articles/iajile_v2_i3_67_79.pdf
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19(3), 477–492. <https://doi.org/10.1177/017084069801900305>
- Chebon, S. K., Wilson Kipkirui Aruasa, & Linus Kipkorir Chirchir. (2019). Influence of Individualized Consideration and Intellectual Stimulation on Employee Performance: Lessons from Moi. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 24(7), 11–22. <https://doi.org/10.9790/0837-2407041122>
- Indierana Gunawan, S., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sais Manajemen : Jurnal Manajemen Unsera*, 9(1), 1–12.
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Jhon, D., & Butarbutar, A. (2020). *Research in Business & Social Science The impact of internal business environment on marketing strategies effecting marketing performance : Case of retail industry Bandung city , Indonesia GROWTH DATA*. 9(4), 385–391.
- Kinnary, N. R., & Tanuwijaya, J. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 142–149. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i2.8170>
- Komakech, E., Obici, G., & Mwesigwa, D. (2021). Intellectual stimulation and employee performance: Reflections on mid-level healthcare workers in Lira district, Uganda. *International Journal of Thesis Projects and Dissertations (IJTPD). Faculty of Management Sciences Department of Public Administration and Management*, 9, 24–35. www.researchpublish.com
- Madi Odeh, R. B. S., Obeidat, B. Y., Jaradat, M. O., Masa'deh, R., & Alshurideh, M. T. (2023). The transformational leadership role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: the case of Dubai service sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(2), 440–468. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2021-0093>
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of*

- Human Resource Management*, 2(2), 86–97.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik*, 7(2), 1132–1143.
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>
- Ngaithe, L., K'aol, G., Lewa, P., & Ndwiga, M. (2016). Effect of Intellectual Stimulation and Individualized Consideration on Staff Performance in State Owned Enterprises in Kenya. *Research on Humanities and Social Sciences*, 6(20), 2225–0484. www.iiste.org
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The role of transformational leadership toward work performance through intrinsic motivation: A study in the pharmaceutical field in vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201–212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.201>
- Oktarina, M., Purnamasari, D., & Handayani, S. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD IT An-Nuriyah Sekayu* (Vol. 3, Issue 3).
- Ondari, J. N., Were, D. S., & Rotich, D. G. (2018). Effect of Intellectual Stimulation on Organisational Performance of State Corporations in Kenya. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 5(1), 9–26. www.noveltyjournals.com
- Pawar, A. (2016a). Transformational Leadership: Inspirational, Intellectual and Motivational Stimulation in Business. In *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications* (Vol. 5).
- Pawar, A. (2016b). Transformational Leadership: Inspirational, Intellectual and Motivational Stimulation in Business. In *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications* (Vol. 5).
- Peng, A. C., Lin, H.-E., McDonough, E., Hu, B., & Zhang, A. (2013). Work Meaningfulness: the Influences of CEO Intellectual Stimulation and Environmental Uncertainty. *Academy of Management Proceedings*, 2013(1), 10282. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.10282abstract>
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 100–112.
<https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.6221>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179–198.
<https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5363>
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Roth, C., Berger, S., Krug, K., Mahler, C., & Wensing, M. (2021). Internationally trained nurses and host nurses' perceptions of safety culture, work-life-

- balance, burnout, and job demand during workplace integration: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00581-8>
- Schlesinger, D. (2017). Organizational culture. *2017 Joint Rail Conference, JRC 2017*, 511(Yicemap 2019), 88–91. <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>
- Serrat, B. O. (2009). A Primer on Organizational Culture. *Sustainable Development*, November, 1–6. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. In *Applied Research in Quality of Life* (Vol. 13, Issue 1, pp. 229–254). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sutrisno, S. (2021). Intellectual Agility Stimulation to Improve Organizational Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1397–1409. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1768>
- Thuan, L. C. (2020). Motivating follower creativity by offering intellectual stimulation. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 817–829. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1799>
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022a). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022b). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Vasconcellos, S. L. de, José Carlos da Silva Freitas, & Fabio Miguel Junges. (2021). Digital capabilities: Bridging the gap between creativity and performance. In *In The Palgrave Handbook of Corporate Sustainability in the Digital Era* (pp. 411–427). Palgrave Macmillan, Cham.
- Wang, Y. (2020). Leadership Behavior, Trust and Job Performance-Based on Social Exchange Theory. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9, 44–48. <https://doi.org/10.35629/8028-0906054448>
- Yasin, G., Nawab, S., Bhatti, K. K., & Nazir, T. (2014). Relationship of intellectual stimulation, innovations and smes performance: Transformational leadership a source of competitive advantage in smes. *Middle - East Journal of Scientific Research*, 19(1), 74–81. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.1.12458>