

**KEMAMPUAN INOVASI DAN KINERJA PERSONIL
POLISI MELALUI PERILAKU BERBAGI
PENGETAHUAN, BUDAYA PRESISI DAN
PENDIDIKAN TEKNIS KEPOLISIAN**

Usul Penelitian Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



NIM

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024

THESIS
KEMAMPUAN INOVASI DAN KINERJA PERSONIL
POLISI MELALUI PERILAKU BERBAGI
PENGETAHUAN, BUDAYA PRESISI DAN
PENDIDIKAN TEKNIS KEPOLISIAN

Disusun Oleh :
Akmal Hakim
NIM 20402300169

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian



Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang
Semarang, Januari 2025

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Sulistyono', written over a vertical line that extends from the text below.

Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, MSi
NIK 210493032

Lembar Pengujian
KEMAMPUAN INOVASI DAN KINERJA
PERSONIL POLISI MELALUI PERILAKU BERBAGI
PENGETAHUAN, BUDAYA PRESISI DAN
PENDIDIKAN TEKNIS KEPOLISIAN

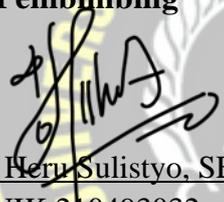
Disusun Oleh:

Akmal Hakim
NIM 20402300169

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal
Januari 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing


Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, MSi
NIK 210493032

Penguji I

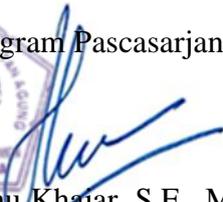

Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSi
NIK. 210491026

Penguji II


Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D
NIK. 210403049

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

Ketua Program Pascasarjana


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

NIK. 210491028

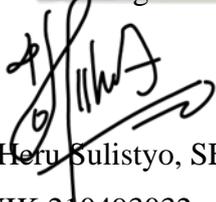
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Akmal Hakim
NIM : 0402300169
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Kemampuan Inovasi dan Kinerja Personil Polisi Melalui Perilaku Berbagi Pengetahuan, Budaya Presisi dan Pendidikan Teknis Kepolisian“. 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, 2025
Pembimbing Saya yang menyatakan,


Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, MSi
NIK 210493032


Akmal Hakim
NIM 20402300169

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Akmal Hakim
NIM : 0402300169
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

**“ KEMAMPUAN INOVASI DAN KINERJA PERSONIL POLISI
MELALUI PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN, BUDAYA PRESISI
DAN PENDIDIKAN TEKNIS KEPOLISIAN“.**

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

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

Semarang, 2024

Yang menyatakan



Akmal Hakim

NIM 20402300169

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Thesis dengan judul “Kemampuan Inovasi dan Kinerja Personil Polisi Melalui Perilaku Berbagai Pengetahuan, Budaya Presisi dan Pendidikan Teknis Kepolisian”.

Terselesainya Thesis ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Heru Sulisty, SE. MM selaku Dekan FE Unissula yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Prof Dr. Heru Sulisty, SE. MM selaku Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
3. Prof. Dr. Mutamimah, SE, MSi dan Drs. Bedjo Santoso, MT, Ph.D selaku Dosen Penguji yang memberikan masukan serta arahan yang konstruktif.
4. Istri tercinta Elly Asmiyanti dan Anak tersayang Nabil Raditya Ramadhan Hakim dan Muhammad Bazil Atthariz hakim yang selalu mendukung penulis dalam berproses.
5. Pimpinan dan rekan di BIDPROPAM POLDA KEPRI atas ijin dan kerjasamanya dalam melakukan penelitian.
6. Rekan – rekan Kelas 79D MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.
7. Seluruh pengelola dan staf administrasi MM FE Unissula yang telah dengan sabar mendampingi, membantu, memfasilitasi kebutuhan penulis selama menempuh studi.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Thesis ini. Semoga Thesis ini dapat memberikan manfaat untuk

pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

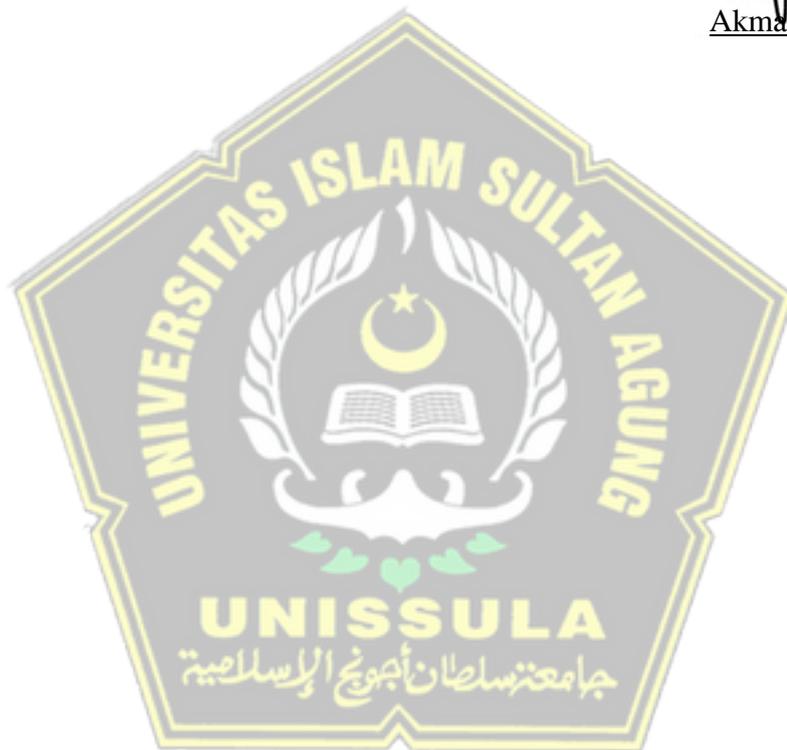
Semarang,

Januari 2025

Penyusun



Akmal Hakim



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktik berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), budaya kerja presisi, dan pendidikan kepolisian terhadap kemampuan inovasi, serta dampaknya terhadap kinerja personel di Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana kemampuan inovasi dipengaruhi oleh praktik berbagi pengetahuan, budaya kerja presisi, dan pendidikan kepolisian dalam upaya meningkatkan kinerja personel di institusi tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, dengan metode pengumpulan data melalui survei menggunakan skala Likert, di mana penentuan skoring atas jawaban responden berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil BIDPROPAM POLDA KEPRI yang berjumlah 83 orang, dan sampel yang digunakan adalah seluruh personil yang sama. Analisis data dilakukan dengan menggunakan permodelan persamaan struktural (Structural Equation Modeling) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) semakin tinggi perilaku berbagi pengetahuan seseorang, maka semakin tinggi kapabilitas inovasinya; (2) semakin baik budaya kerja presisi, maka semakin baik kemampuan inovasi; (3) semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personel, maka semakin tinggi kapabilitas inovasinya; dan (4) semakin tinggi kapabilitas inovasi personel, maka semakin baik kinerjanya. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengembangan budaya kerja presisi, pendidikan kepolisian yang terus menerus, serta praktik berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kapabilitas inovasi dan pada akhirnya meningkatkan kinerja personel di BIDPROPAM POLDA KEPRI.

Kata Kunci : berbagi pengetahuan, budaya kerja presisi, pendidikan kepolisian, kapabilitas inovasi, kinerja personel

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of knowledge sharing practices, precision work culture, and police education on innovation capabilities, as well as their impact on personnel performance at the Professional Development and Security Division (BIDPROPAM) of the KEPRI Police. The research problem addressed in this study is how innovation capabilities are influenced by knowledge sharing practices, precision work culture, and police education in an effort to improve personnel performance at the institution. This research employs explanatory research, using data collection methods through surveys with a Likert scale, where the scoring of respondents' answers ranges from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The population in this study consists of all 83 personnel in the BIDPROPAM KEPRI Police, and the sample used is the same group of personnel. Data analysis is conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Square (PLS) approach.

The results of the study show that: (1) the higher the knowledge sharing behavior of an individual, the higher their innovation capabilities; (2) the better the precision work culture, the better the innovation capabilities; (3) the higher the police education attended by the personnel, the higher their innovation capabilities; and (4) the higher the innovation capabilities of the personnel, the better their performance. These findings highlight the importance of developing precision work culture, continuous police education, and knowledge sharing practices to enhance innovation capabilities and ultimately improve personnel performance at the BIDPROPAM KEPRI Police.

Keywords: knowledge sharing, precision work culture, police education, innovation capabilities, personnel performance.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Lembar Pengujian	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	4
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
Kata Pengantar	vi
Abstrak	viii
Abstract	ix
Daftar Isi	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	1
2.1. Kinerja Personil Kepolisian	1
2.2. Perilaku berbagi Pengetahuan.....	3
2.3. Pendidikan Kepolisian	5
2.4. Budaya Presisi.....	6
2.5. Innovation Capability / Kapabilitas Inovasi	8
2.6. Hubungan Antar Variable	10
2.7. Model Empirik	14
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1. Jenis Penelitian.....	15
3.2. Sumber Data.....	15
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	16
3.4. Populasi dan Sampel	17
3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	18
3.6. Teknik Analisis Data.....	19

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	25
4.1. Deskripsi Responden	25
4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	26
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	29
4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit).....	39
4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	42
5.6. Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP	59
5.1. Simpulan	59
5.2. Implikasi Teoritis	61
5.3. Implikasi Manajerial	63
5.4. Keterbatasan Penelitian.....	66
5.5. Agenda Penelitian Mendatang	67
Lampiran 1 Kuestioner	73
Lampiran 2. Deskripsi Responden	78
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Penelitian	79
Lampiran 4. Full Model PLS	80
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)	81
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit).....	84
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural).....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kinerja personil polisi menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan efektivitas penegakan hukum dan keamanan di suatu wilayah. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, kinerja personil polisi di BIDPROPAM POLDA KEPRI telah mengalami penurunan, sehingga memerlukan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja mereka.

Dalam beberapa tahun terakhir, teori manajemen strategis telah memperkenalkan konsep kemampuan inovasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Kemampuan inovasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu atau organisasi untuk mengembangkan solusi yang inovatif dan efektif dalam menjawab perubahan lingkungan dan tantangan yang dihadapi.

Salah satu fenomena yang dihadapi kepolisian dalam upaya peningkatan kinerja personilnya adalah tantangan yang terkait dengan keberagaman tugas dan peran yang harus diemban oleh anggota kepolisian. Kepolisian seringkali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk menanggapi berbagai masalah keamanan dan ketertiban masyarakat. Tugas mereka mencakup penegakan hukum, penanggulangan kejahatan, pemeliharaan ketertiban umum, serta berbagai kegiatan investigative. Namun, keberagaman tugas tersebut dapat menjadi beban tambahan bagi personil

kepolisian. Mereka perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas, serta mampu beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah (Muradi, 2018).

Kemampuan inovasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja personil polisi dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi, seperti perubahan perilaku pelaku kriminal, penggunaan teknologi canggih, dan peningkatan keamanan masyarakat. Namun, kemampuan inovasi tidak dapat diperoleh secara spontan, melainkan memerlukan berbagai faktor pendukung, termasuk berbagai pengetahuan dan pelatihan kerja.

Berbagai pengetahuan dapat membantu meningkatkan kemampuan personil polisi dalam mengembangkan solusi yang inovatif dan efektif, sedangkan pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan personil polisi dalam menjawab tantangan yang dihadapi. Selain itu, aspek pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang juga menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja SDM (Al Mamun et al., 2019; Eisenhardt et al., 2000).

Personil kepolisian perlu terus mengikuti perkembangan hukum, taktik kepolisian, dan teknologi terbaru untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Tantangan ini memerlukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan terus-menerus, serta manajemen pengetahuan yang baik di dalam organisasi kepolisian. Berbagai pengetahuan, sebagai salah satu aspek manajemen pengetahuan, memberikan peluang kepada anggota organisasi untuk saling berbagi ilmu, teknik, pengalaman, dan ide (Fayyaz et al., 2020). Menerima dan memahami informasi penting, menciptakan pengetahuan baru

dengan fokus pada pengetahuan sebelumnya, berbagi, menyebarkan, dan mengaplikasikan pengetahuan untuk mencapai suatu tugas membuat pengetahuan menjadi suatu proses berkelanjutan (Kengatharan, 2019).

Pendidikan di kepolisian merupakan serangkaian kegiatan di mana para personil kepolisian memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka atau yang mungkin akan diberikan (Sloan & Paoline, 2021). Tujuan umum dari pendidikan kepolisian adalah untuk meningkatkan kinerja, secara terus-menerus menyesuaikan, menyesuaikan, dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, menghindari ketinggalan zaman dalam pengetahuan, menyelesaikan masalah organisasi, membimbing karyawan baru, serta mempersiapkan kemajuan dan pengembangan karier (Okhrimenko et al., 2021).

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Kepolisian dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan spesifik yang mampu mendorong pelaksanaan tugas fungsinya. Pendidikan dan pelatihan di kepolisian memiliki peran penting dalam mempersiapkan personil dengan keterampilan, kemampuan dan kekuatan fisik yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi kepolisian secara efektif dan efisien (Shvets et al., 2020).

Reformasi sistem pelatihan kepolisian merupakan salah satu tugas yang sangat penting dan sulit dalam transformasi sosial di berbagai lingkungan. Lebih lanjut, reformasi kepolisian menjadi khususnya sulit dalam

situasi pasca-krisis, di mana implementasi reformasi melibatkan lebih dari sekadar solusi teknis atau perubahan eksternal dalam kegiatan lembaga pendidikan kepolisian.

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 menurunnya 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, 2022a).

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 (Thuan, 2020).

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).

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja kerja yang lebih baik di dalam organisasi (H. Deng et al., 2023). Namun hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berlawanan, (Tamsah et al (2020) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan tidak meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kualitas kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini mengajukan kemampuan inovasi sebagai pemediasi untuk menjembatani gap yang ada.

1.2. Perumusan Masalah

Dari perbedaan hasil penelitian antara peran *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM, maka permasalahan penelitian yang muncul adalah “Kemampuan inovasi yang dipengaruhi oleh praktik berbagi pengetahuan, budaya kerja yang presisi, dan pendidikan kepolisian, dalam upaya meningkatkan kinerja personel di Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI”, sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh praktik berbagi pengetahuan terhadap kemampuan inovasi?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja presisi terhadap kinerja personel?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan kepolisian terhadap kemampuan inovasi?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja personel?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh praktik berbagi pengetahuan terhadap kemampuan inovasi.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya kerja presisi terhadap kinerja personil.
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh pendidikan kepolisian terhadap kemampuan inovasi.
4. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja personil.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi organisasi yaitu Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI dalam usaha untuk meningkatkan kinerja personil melalui pendidikan, perilaku berbagi pengetahuan dan kapabilitas inovasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Personil Kepolisian

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Bakirova Oynura, 2022). Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Wardayati, 2019). Namun, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh individu atau kelompok SDM selama suatu periode dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Vrchota et al., 2020). Pendekatan lain menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang mencakup tugas-tugas yang dipercayakan padanya, yang bergantung pada kecakapan, pengalaman, ketekunan, dan waktu (Lajili et al., 2020). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia melibatkan pencapaian keluaran/hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja personel kepolisian dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja yang diperoleh oleh anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Arif, 2021). Hal ini mencakup pencapaian baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, seperti penegakan hukum, pencegahan kejahatan, penanganan kasus, serta pelayanan kepada masyarakat. Kinerja personel kepolisian juga dapat diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Riadi & Kurniawati, 2022b). Evaluasi kinerja personel kepolisian seringkali melibatkan sejumlah faktor, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan etika kepolisian, responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, serta kemampuan dalam menangani situasi yang kompleks dan beragam (Arif, 2021).

Pasal 3 dari Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Polres, yang merupakan bagian dari tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas sebagai berikut: memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Polres menyelenggarakan berbagai fungsi, antara lain: pelayanan kepolisian kepada masyarakat, pelaksanaan fungsi intelijen untuk deteksi dini dan peringatan dini, penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, pembinaan masyarakat, pelaksanaan fungsi Samapta Kepolisian, pelaksanaan fungsi lalu

lintas, pelaksanaan fungsi kepolisian perairan dan udara, serta pelaksanaan fungsi-fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, kinerja personel kepolisian merujuk pada efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penilaian kinerja ini didasarkan pada penanganan kasus, upaya pencegahan tindak pidana, koordinasi lintas sektoral, dan peningkatan kesadaran masyarakat akan bahaya tindak pidana.

2.2. Perilaku berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan merupakan upaya berbagai pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman antara sesama anggota sehingga antara anggota akan saling mendukung yang pada akhirnya berdampak positif bagi kinerja (Anand et al., 2021). Fayyaz et al (2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah kebutuhan organisasi untuk mendapatkan pengetahuan bagi sumberdaya manusianya dan menginovasikan pengetahuan baru tersebut untuk kemajuan organisasi.

Huie et al (2020) berpendapat bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah konsep, dimana terdapat pertukaran pengetahuan antar individu (*tacit and explicit knowledge*) dan penciptaan pengetahuan baru secara kolektif. Definisi ini memiliki implikasi bahwa setiap perilaku *knowledge sharing*

merupakan implikasi dari memberi pengetahuan (*donating knowledge*) dan mendapatkan pengetahuan (*collecting knowledge*).

Kmieciak (2020) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai pertukaran atau proses transfer dari fakta, opini, ide, teori, prinsip dan model dalam dan antar organisasi termasuk kegiatan spekulasi dari hubungan timbal balik untuk mendapat dan memberikan pengetahuan. Castaneda & Cuellar (2020) menyatakan bahwa sebuah organisasi menciptakan akses untuk pengetahuan dari dalam maupun luar organisasi.

Perilaku berbagi pengetahuan melibatkan proses aktif memberikan dan menerima pengetahuan, baik melalui diskusi langsung, dokumentasi, pelatihan, atau platform komunikasi lainnya. Praktik berbagi pengetahuan bertujuan untuk memperluas pemahaman kolektif, meningkatkan keterampilan, dan memfasilitasi inovasi dengan memanfaatkan pengetahuan yang tersedia secara internal dalam organisasi..

Sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan personil kepolisian adalah tindakan saling tukar informasi, keterampilan, dan pengalaman antara sesama anggota kepolisian untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional. Panahi, Watson, and Partridge (2012) mengidentifikasi lima dimensi dari berbagi pengetahuan, yang terdiri dari: Interaksi Sosial; Berbagi Pengalaman; Hubungan Informal; Pengamatan; dan Kepercayaan Bersama (Panahi et al., 2012).

2.3. Pendidikan Kepolisian

Program Pendidikan / pelatihan adalah suatu inisiatif yang membantu karyawan dalam membentuk dan meningkatkan keterampilan serta perilaku mereka agar dapat memenuhi standar yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Onyeador et al., 2021). Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki sikap dan pengetahuan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Subari & Raidy, 2015). Tamsah et al (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap individu. Beqiri & Mazreku (2020) lebih lanjut menyatakan bahwa pelatihan memiliki nilai penting tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai, produktivitas kerja mereka dapat ditingkatkan (Khalid et al., 2019).

Pelatihan personil kepolisian adalah proses pendidikan dan pengembangan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan profesionalisme polisi dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum dan pelayanan kepada masyarakat. Brown (2002) menyatakan bahwa indikator efektivitas pelatihan adalah perolehan keterampilan dan pengetahuan baru, pengalaman belajar, kebahagiaan karyawan, efisiensi, dan dampak keuangan.

2.4. Budaya 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, 2022a).

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.

Disimpulkan bahwa budaya kerja kepolisian adalah serangkaian nilai, norma, dan perilaku yang membentuk cara kerja serta interaksi personel kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Empat transformasi yang menjadi jantung dari Polri yang presisi. Transformasi Organisasi, Transformasi Operasional, Transformasi Pelayanan Publik, dan Transformasi Pengawasan (Tri Brata & Nashar, 2022).

2.5. *Innovation Capability* / *Kapabilitas Inovasi*

Inovasi dapat pula didefinisikan sebagai aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan (Castaneda & Cuellar, 2020). Inovasi berfokus pada proses untuk

mengkomersialisasikan atau mengekstraksikan ide menjadi *value* (Yun et al., 2020). Inovasi merupakan kunci dalam meningkatkan *competitive advantage* dari sebuah organisasi (Aleksić et al., 2021).

Kapabilitas inovasi didefinisikan sebagai kemampuan sebuah perusahaan untuk mengidentifikasi ide-ide baru dan mengubahnya menjadi produk, layanan, atau proses baru/tingkat yang memberikan manfaat bagi perusahaan (Mendoza-Silva, 2020). Kapabilitas inovasi merupakan kemampuan sebuah perusahaan untuk menggali kreativitas individual dari para karyawannya dengan menciptakan lingkungan sosial untuk mengembangkan ide dan menerapkan inovasi dengan tingkat inovasi yang berbeda (Williams et al., 2020). Kapabilitas inovasi merujuk pada kemampuan suatu individu, tim, atau organisasi dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru atau solusi kreatif untuk mengatasi tantangan atau memanfaatkan peluang mencakup sejumlah keterampilan dan proses yang mendukung pengembangan dan implementasi inovasi (Q. Deng & Noorliza, 2023).

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kapabilitas inovasi personil kepolisian adalah kemampuan personil kepolisian untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru serta metode kreatif guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas kepolisian. Inovasi diukur dengan mengembangkan dimensi yang digunakan oleh (Jin & Sun, 2010) yaitu : kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, kebaruan dalam pembuatan program baru, dan pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah.

2.6. Hubungan Antar Variable

2.6.1. Pengaruh praktik berbagi pengetahuan terhadap kemampuan inovasi

Pembagian pengetahuan di dalam suatu organisasi memiliki kemampuan untuk membentuk budaya kerjasama di mana informasi dapat saling diberikan dan diterima antar individu (Anand et al., 2021). Aktivitas berbagi pengetahuan memegang peran kunci dalam mendukung inovasi dan mengembangkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Fenema, 2016). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai tindakan terkait yang memberikan akses informasi kepada karyawan dengan memanfaatkan pengetahuan di dalam struktur organisasi (Amitabh Anand et al., 2021).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat menjadi pendorong yang efektif dalam meningkatkan kapabilitas inovasi (Akram et al., 2020; Almulhim, 2020; Castaneda & Cuellar, 2020; Fayyaz et al., 2020; Kmieciak, 2020; Kurniawan et al., 2020; Nham et al., 2020).

Proses berbagi pengetahuan yang efektif memiliki dampak positif terhadap pembelajaran di tingkat organisasi maupun individu, yang pada akhirnya mempercepat dan meningkatkan kualitas inovasi produk (Swanson et al., 2020). Sejumlah literatur telah menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memberikan peluang bagi individu, tim, dan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka serta menciptakan ide dan inovasi baru (Teixeira et al., 2019). Manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan keragaman tenaga kerja memiliki hubungan yang signifikan

dan positif dengan inovasi serta memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan (Khan et al., 2021)

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin tinggi *kapabilitas inovasinya*.

2.6.2. Pengaruh budaya kerja presisi terhadap kemampuan inovasi

Budaya kerja Polisi Presisi, yang merupakan singkatan dari Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan, dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja kepolisian melalui pendekatan berbasis data dan teknologi (Riadi & Kurniawati, 2022a). Dengan memprioritaskan prediksi, polisi dapat mengidentifikasi potensi masalah dan ancaman keamanan sebelum terjadi, memungkinkan penanganan yang proaktif dan tepat waktu (Riadi & Kurniawati, 2022b). Penggunaan teknologi canggih dan analisis data juga memungkinkan pengumpulan dan pemrosesan informasi secara cepat dan akurat, sehingga memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik dan berbasis bukti (Sucianur, 2022). Transparansi berkeadilan dalam operasional kepolisian juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih akuntabel, mendorong anggota polisi untuk bekerja dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi (Gaussyah, 2012).

Pendekatan ini akan mendorong inovasi karena menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap perubahan dan adaptasi teknologi. Dengan adanya

tanggung jawab yang jelas dan akuntabilitas yang tinggi, anggota kepolisian didorong untuk mengembangkan cara-cara baru dalam menjalankan tugas mereka, mencari solusi inovatif untuk berbagai tantangan yang dihadapi. Selain itu, budaya transparansi yang diterapkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian, yang pada gilirannya dapat mendorong partisipasi masyarakat dalam mendukung keamanan dan ketertiban (Heri, 2019). Inovasi tidak hanya datang dari dalam institusi, tetapi juga dari kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat dan sektor swasta, yang dapat memberikan perspektif dan teknologi baru untuk memperkuat upaya kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban.

Sehingga dengan demikian hypothesis yang diajukan adalah :

H4 : Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi

2.6.3. Pengaruh pendidikan kepolisian terhadap kemampuan inovasi.

Pendidikan dan pelatihan POLRI berperan krusial dalam meningkatkan kemampuan inovasi anggotanya dengan menekankan pada pengembangan keterampilan teknis dan pengetahuan terbaru yang relevan dengan tantangan keamanan saat ini. Program-program pelatihan dirancang untuk membekali anggota kepolisian dengan pemahaman mendalam tentang penggunaan teknologi canggih, analisis data, dan pendekatan prediktif yang merupakan inti dari konsep Polisi Presisi (Hidayat & Agustina, 2020).

Selain itu, pendidikan yang berkelanjutan dan pelatihan berbasis praktik memungkinkan anggota kepolisian untuk terus memperbarui pengetahuan mereka, mengadopsi metode kerja baru, dan mengembangkan solusi kreatif terhadap masalah keamanan (Sloan & Paoline, 2021). Dengan menanamkan nilai-nilai tanggung jawab, integritas, dan transparansi, pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga membangun budaya kerja yang proaktif dan inovatif, yang esensial dalam menghadapi dinamika ancaman keamanan yang terus berkembang (Okhrimenko et al., 2021).

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tamsah et al (2020) menyoroti dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas pekerja dalam organisasi sektor publik. Hasil penelitian Hani Al-Kassem (2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan efektif sebagai alat untuk mencapai kesuksesan baik pada tingkat individu maupun organisasional. Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin tinggi pelatihan kerja yang dilakukan personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.

2.6.4. Pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja personil.

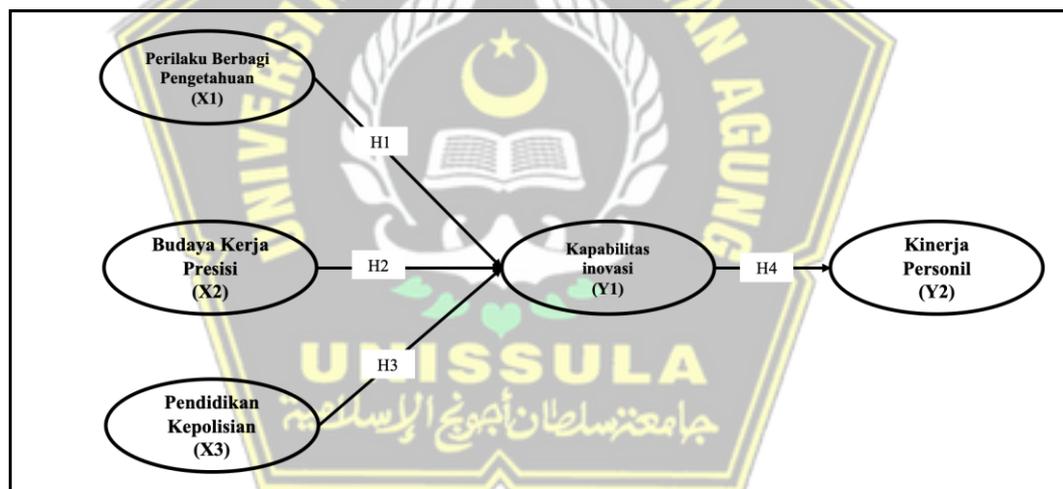
Inovasi menjadikan seorang karyawan memiliki kemampuan menghasilkan ide baru, cara baru maupun produk atau jasa baru yang dapat

meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Bogers et al., 2022). Hasil penelitian (Chaithanapat et al., 2022; Hanaysha et al., 2022; Teixeira Filho et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dari kapabilitas inovasi terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kapabilitas inovasi maka akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas / kinerja SDM.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H4 : Semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.

2.7. Model Empirik



Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variable penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variable yaitu Kemampuan inovasi; berbagi pengetahuan, budaya kerja presisi, pendidikan kepolisian dan kinerja personel (Singarimbun, 1982).

3.2. Sumber Data

a. Data Primer

Merupakan data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpul secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper & Emory, 1998). Adapun sumber data primer yang di dapat dari opini responden yang diteliti, berupa jawaban tertulis dari beberapa kuesioner, hasil observasi terhadap obyek yang diteliti dan hasil pengujian. Data Primer yang akan digali adalah identitas responden serta persepsi responden mengenai variable-variabel yang diteliti yaitu

Kemampuan inovasi; berbagi pengetahuan, budaya kerja presisi, pendidikan kepolisian dan kinerja personel.

b. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini berupa artikel, majalah, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Study pustaka, Data primer dalam penelitian ini merupakan main data sedangkan data sekunder sebagai supporting data. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Keputusan menggunakan pertanyaan terbuka atau tertutup amat tergantung dari seberapa jauh di peneliti memahami masalah penelitian (Kuncoro, 2003.). pertanyaan ternuka adalah pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro, 2003). Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya.
2. Penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden diserahkan secara langsung pada responden. Metode penyebaran

questionnaire ini direkomendasikan untuk digunakan karena memiliki keuntungan dapat menghubungi responden yang sulit ditemui, lebih murah, dan responden memiliki waktu untuk mempertimbangkan jawaban secara langsung. (Sekaran, 1992; Cooper dan Emory, 1995). Penilaian atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penentuan skoring atas jawaban tiap item dari masing masing responden sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk pilihan jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk pilihan jawaban Cukup Setuju (CS)
4. Skor 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik yang khas yang mendiami suatu wilayah (Sugiyono, 1999). Melalui penelitian yang dilakukan, Populasi dalam penelitian adalah seluruh personil Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI yang berjumlah 83 personil.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sensus, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini digunakan ketika populasi yang diteliti relatif kecil dan dapat dikelola secara praktis. Dengan menggunakan sensus, setiap individu dalam populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam

penelitian, sehingga tidak ada elemen yang terlewatkan. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang lebih komprehensif dan representatif, yang dapat meningkatkan keakuratan dan keandalan hasil penelitian. Sensus juga membantu dalam mengeliminasi bias sampel yang mungkin timbul dari teknik pengambilan sampel yang tidak acak. Sehingga sample dalam penelitian ini adalah seluruh personil Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI yang berjumlah 83 personil.

3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variable dalam penelitian ini adalah Kemampuan inovasi; berbagi pengetahuan, budaya kerja presisi, pendidikan kepolisian dan kinerja personel. Adapun indikator dari variabel penelitian tersebut dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel/Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja personel kepolisian efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme mereka menjalankan tugas-tugas yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.	1) penanganan kasus, 2) pencegahan tindak pidana, 3) koordinasi lintas sektoral 4) peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana.	(Arif, 2021)
2	Perilaku berbagi pengetahuan personel kepolisian tindakan saling tukar informasi, keterampilan, dan pengalaman antara sesama anggota kepolisian untuk	1) Interaksi Sosial; 2) Berbagi Pengalaman; 3) Hubungan Informal; 4) Pengamatan; 5) Kepercayaan Bersama	(Panahi et al., 2012)

	meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional.		
3	Pelatihan personil kepolisian proses pendidikan dan pengembangan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan profesionalisme polisi dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum dan pelayanan kepada masyarakat.	1) perolehan keterampilan 2) perolehan pengetahuan baru, 3) pengalaman belajar, 4) kebahagiaan karyawan, 5) efisiensi, 6) dampak keuangan.	Brown (2002)
4	budaya kerja kepolisian serangkaian nilai, norma, dan perilaku yang membentuk cara kerja serta interaksi personel kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.	1) Transformasi Organisasi, 2) Transformasi Operasional, 3) Transformasi Pelayanan Publik, 4) Transformasi Pengawasan.	(Tri Brata & Nashar, 2022b)
5	Kapabilitas inovasi personil kepolisian kemampuan personil kepolisian untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru serta metode kreatif guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi tugas kepolisian.	1) kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, 2) kebaruan dalam pembuatan program baru, 3) pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah.	(Jin & Sun, 2010)

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan ini digunakan karena pendugaan *variable latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu Menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang

tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- 1) *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya:

$$y_1 = a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + e$$

$$y_2 = a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4y_1 + e$$

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan:

- a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
- b) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance*

Extracted (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

c. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

2) *Inner Model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga *innerrelation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifatumumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala *zeromeans* dan unitvarian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$\eta_1 = \gamma_{1.1} \xi_1 + \gamma_{1.2} \xi_2$$

$$\eta_2 = \lambda_1 \xi_1 + \lambda_2 \xi_2 + \beta_{2.1} \eta_1$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*).

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

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

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

b. Pengujian Hipotesis

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

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
 - a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat
 $H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat
- 2) Menentukan *level of significance* : $\alpha = 5$ pengujian tabel t dua sisi (two tailed) nilai $t^{tabel} = 1,996$

$$Df = (n-k)$$

3) Kriteria pengujian

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

$$H_0 \text{ ditolak artinya } H_a \text{ diterima bila } t^{hitung} \geq t^{tabel} \text{ atau } t^{hitung} \leq -t^{tabel}$$

c. Evaluasi Model.

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



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian mengacu pada proses mendeskripsikan para responden berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan. Responden penelitian ini adalah seluruh personil Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI yang berjumlah 83 personil. Data responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 17-24 Oktober 2024. Deskripsi ini berisi informasi yang relevan tentang bagaimana karakteristik responden dipandang dari aspek jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Hasil pengolahan data kuesioner terkait deskripsi responden disajikan pada Tabel 4.1.

Tampilan data dalam Tabel 4.1 mgmberikan informasi bahwa sebagian besar responden adalah personil pria yaitu sebanyak 75 responden (90,4%), sedangkan responden wanita sebanyak 8 responden (9,6%). Dipandang dari segi usia, jumlah responden terbanyak adalah usia 31-40 tahun sebanyak 29 responden (34,9%). Pendidikan terakhir yang dimiliki responden terbanyak adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 36 responden (43,4%). Pada tabel tersebut terlihat pula bahwa mayoritas responden telah bekerja antara 0 - 10 tahun sebanyak 44 responden (53,0%).

Tabel 4.1 Gambaran Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Total Sampel n=83	
		Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	75	90.4
	Wanita	8	9.6
2.	Usia		
	21 - 30 tahun	21	25.3
	31 - 40 tahun	29	34.9
	41 - 50 tahun	22	26.5
	51 - 60 tahun	11	13.3
3.	Pendidikan		
	SMA/SMK	36	43.4
	Diploma	15	18.1
	S1	29	34.9
	S2	3	3.6
4.	Lama Bekerja		
	0 - 10 tahun	44	53.0
	11 - 20 tahun	24	28.9
	21 - 30 tahun	12	14.5
	> 30 tahun	3	3.6

Sumber: Olah data SmartPLS (2024)

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan dan meringkas karakteristik dasar dari data yang dikumpulkan. Tujuan utamanya adalah memberikan gambaran awal mengenai pola atau tren dalam data, sehingga dapat memahami distribusi dan sifat-sifat data sebelum masuk ke dalam analisis yang lebih kompleks.

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 4.2.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
a	Perilaku berbagi pengetahuan		
	1. Interaksi Sosial;	3.86	0.78
	2. Berbagi Pengalaman;	3.78	0.66
	3. Hubungan Informal;	3.89	0.73
	4. Pengamatan;	3.93	0.60
	5. Kepercayaan Bersama	3.82	0.84
	Mean Variabel	3.86	
b	Budaya kerja presisi		
	1. Transformasi Organisasi	3.88	0.72
	2. Transformasi Operasional	3.98	0.76
	3. Transformasi Pelayanan Publik	3.87	0.64
	4. Transformasi Pengawasan	3.80	0.64
	Mean Variabel	3.88	
c	Pendidikan kepolisian		
	1. Perolehan keterampilan	3.73	0.63
	2. Perolehan pengetahuan baru	3.93	0.92
	3. Pengalaman belajar	3.77	0.57
	4. Kebahagiaan personel	3.95	0.90
	5. Efisiensi	3.75	0.58
	6. Dampak keuangan	3.82	0.80
	7. Perolehan keterampilan	3.73	0.63
	Mean Variabel	3.83	
c	Kapabilitas inovasi		
	1. Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan	4.06	0.72
	2. Kebaruan dalam pembuatan program baru	3.99	0.61
	3. Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah	4.04	0.69
	Mean Variabel	4.03	
d	Kinerja Personel		
	1. Penanganan kasus	3.98	0.70
	2. Pencegahan tindak pidana	3.83	0.68
	3. Koordinasi lintas sektoral	3.88	0.67
	4. Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana	3.87	0.66
	Mean Variabel	3.89	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Perilaku berbagi pengetahuan secara keseluruhan sebesar 3,86 terletak pada rentang kategori baik/tinggi (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum responden telah melakukan perilaku berbagi pengetahuan dalam pekerjaannya dengan baik. Hasil deskripsi data pada variabel Perilaku berbagi pengetahuan didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Pengamatan (3,93) dan terendah adalah indikator Berbagi Pengalaman (3,78).

Pada variabel Budaya kerja presisi secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,88 terletak pada rentang kategori baik (3,67 – 5,00). Artinya, responden berpandangan bahwa budaya kerja presisi yang ada di Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI telah tercipta dengan baik. Hasil deskripsi data pada variabel Budaya kerja presisi didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Transformasi Operasional (3,98) dan terendah pada indikator Transformasi Pengawasan (3,80).

Pada variabel Pendidikan kepolisian secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,88 terletak pada rentang kategori baik (3,67 – 5,00). Artinya, responden berpandangan bahwa para personel berpandangan bahwa Pendidikan kepolisian yang telah diikuti memberikan dampak yang berarti untuk pekerjaannya. Hasil deskripsi data pada variabel Pendidikan kepolisian didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Kebahagiaan personel (3,95) dan terendah pada indikator Perolehan keterampilan (3,73).

Pada variabel Kapabilitas inovasi secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 4,03 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden berpandangan bahwa secara umum para personel memiliki kapabilitas inovasi yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kapabilitas inovasi didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan (4,06) dan indikator dengan nilai mean terendah yaitu indikator Kebaruan dalam pembuatan program baru (3,99).

Pada variabel Kinerja Personel secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,98 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum anggota memiliki kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja Personel didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Penanganan kasus (3,98) dan terendah pada indikator Pencegahan tindak pidana (3,83).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) merupakan evaluasi dasar yang dilakukan dalam analisis PLS. Tujuan evaluasi ini adalah 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* setiap indikator. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari nilai loading faktor (*outer loading*) setiap indikator terhadap variabel latennya. Nilai *outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan (Ghozali, 2011).

1. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Perilaku berbagi pengetahuan

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Perilaku berbagi pengetahuan direfleksikan melalui lima indikator. Evaluasi *outer model* atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai *outer loading* dari setiap indikator variabel Perilaku berbagi pengetahuan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Outer Loading Konstruk Perilaku berbagi pengetahuan

No	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
X1_1	Interaksi Sosial	0.901	Valid
X1_2	Berbagi Pengalaman	0.858	Valid
X1_3	Hubungan Informal	0.870	Valid
X1_4	Pengamatan	0.749	Valid
X1_5	Kepercayaan Bersama	0.810	Valid

Tabel di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Perilaku berbagi pengetahuan memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Perilaku berbagi pengetahuan (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara *convergent* oleh indikator Interaksi Sosial, Berbagi Pengalaman, Hubungan Informal, Pengamatan, dan Kepercayaan Bersama.

2. Evaluasi Model Budaya kerja presisi

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Budaya kerja presisi direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Budaya kerja presisi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Outer Loading Konstruk Budaya kerja presisi

No	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
X2_1	Transformasi Organisasi	0.846	Valid
X2_2	Transformasi Operasional	0.894	Valid
X2_3	Transformasi Pelayanan Publik	0.773	Valid
X2_4	Transformasi Pengawasan	0.751	Valid

Tabel dan gambar di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Budaya kerja presisi memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Budaya kerja presisi (X2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator transformasi organisasi, transformasi operasional, transformasi pelayanan publik, dan transformasi pengawasan.

3. Evaluasi Model Pendidikan kepolisian

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Pendidikan kepolisian direfleksikan melalui enam indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Budaya kerja presisi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Outer Loading Konstruk Pendidikan kepolisian

No	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
X3_1	Perolehan keterampilan	0.779	Valid
X3_2	Perolehan pengetahuan baru	0.832	Valid
X3_3	Pengalaman belajar	0.754	Valid
X3_4	Kebahagiaan personel	0.852	Valid
X3_5	Efisiensi	0.762	Valid
X3_6	Dampak keuangan	0.786	Valid

Tabel dan gambar di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Pendidikan kepolisian memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Pendidikan kepolisian (X3) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Perolehan keterampilan, Perolehan pengetahuan baru, Pengalaman belajar, Kebahagiaan personel, Efisiensi, dan Dampak keuangan.

4. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Kapabilitas inovasi

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kapabilitas inovasi direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kapabilitas inovasi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Outer Loading Konstruk Kapabilitas inovasi

No	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Y1_1	Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan	0.923	Valid
Y1_2	Kebaruan dalam pembuatan program baru	0.779	Valid
Y1_3	Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah	0.904	Valid

Tabel di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Kapabilitas inovasi memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kapabilitas inovasi (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, Kebaruan dalam pembuatan program baru, dan Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah.

5. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Kinerja Personel

Pengukuran variabel Kinerja Personel dalam hal ini direfleksikan melalui empat indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja Personel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Outer Loading Konstruk Kinerja Personel

No	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Y2_1	Penanganan kasus	0.733	Valid
Y2_2	Pencegahan tindak pidana	0.827	Valid
Y2_3	Koordinasi lintas sektoral	0.724	Valid
Y2_4	Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana	0.872	Valid

Tabel di atas menunjukkan di mana seluruh nilai loading faktor indikator Kinerja Personel memiliki nilai lebih besar dari batas kritis 0,700. Dengan demikian variabel Kinerja Personel mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Penanganan

kasus, Pencegahan tindak pidana, Koordinasi lintas sectoral, dan Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana.

Sesuai hasil pengujian validitas konvergen pada setiap variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai pengukur 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 4.7 menyajikan 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.

Tabel 4.8
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion*

	Budaya kerja presisi	Kapabilitas inovasi	Kinerja personel	Pendidikan kepolisian	Perilaku berbagi pengetahuan
Budaya kerja presisi	0.818				
Kapabilitas inovasi	0.754	0.871			
Kinerja personel	0.667	0.715	0.791		
Pendidikan kepolisian	0.786	0.735	0.638	0.795	
Perilaku berbagi pengetahuan	0.682	0.685	0.566	0.577	0.839

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki discriminant validity yang baik. Oleh karena itu, 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. Pada Tabel 4.9 berikut terlihat bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT seluruhnya berada di bawah angka 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *Fornell-Larcker Criterion* dan *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

Tabel 4.9
Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio*
(HTMT)

	Budaya kerja presisi	Kapabilitas inovasi	Kinerja personel	Pendidikan kepolisian	Perilaku berbagi pengetahuan
Budaya kerja presisi					
Kapabilitas inovasi	0.892				
Kinerja personel	0.812	0.863			
Pendidikan kepolisian	0.857	0.804	0.720		
Perilaku berbagi pengetahuan	0.787	0.776	0.670	0.613	

Sumber: Olah data SmartPLS (2024)

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 4.10
Matrik *Cross Loading*

	Budaya kerja presisi	Kapabilitas inovasi	Kinerja personel	Pendidikan kepolisian	Perilaku berbagi pengetahuan
X1_1	0.631	0.628	0.508	0.585	0.901
X1_2	0.477	0.533	0.438	0.401	0.858
X1_3	0.604	0.582	0.453	0.474	0.870
X1_4	0.509	0.529	0.490	0.511	0.749
X1_5	0.623	0.590	0.483	0.443	0.810
X2_1	0.846	0.628	0.620	0.761	0.642
X2_2	0.894	0.691	0.665	0.736	0.614
X2_3	0.773	0.608	0.418	0.632	0.419
X2_4	0.751	0.526	0.455	0.405	0.555
X3_1	0.463	0.422	0.336	0.779	0.329
X3_2	0.812	0.766	0.672	0.832	0.617
X3_3	0.483	0.446	0.385	0.754	0.361

X3_4	0.764	0.699	0.613	0.852	0.545
X3_5	0.533	0.487	0.427	0.762	0.338
X3_6	0.540	0.541	0.473	0.786	0.439
Y1_1	0.668	0.923	0.630	0.637	0.644
Y1_2	0.568	0.779	0.510	0.540	0.440
Y1_3	0.720	0.904	0.708	0.726	0.675
Y2_1	0.607	0.536	0.733	0.618	0.520
Y2_2	0.500	0.559	0.827	0.397	0.316
Y2_3	0.476	0.592	0.724	0.556	0.517
Y2_4	0.526	0.566	0.872	0.445	0.432

Berdasarkan analisis *cross loading*, kriteria uji validitas diskriminan yaitu apabila nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar dibanding korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. 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

Uji reliabilitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai konsistensi dan kestabilan suatu instrumen pengukuran dalam mengukur suatu variabel atau konstruk tertentu. Uji reliabilitas penting untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten. Pengukuran reliabilitas dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

a. *Cronbach alpha*

Ukuran yang paling umum dikenal dalam pengukuran reliabilitas adalah koefisien Cronbach Alpha. Ketentuan pengujian yaitu apabila nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

b. *Composite Reliability*.

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

c. *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).

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

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Budaya kerja presisi	0.834	0.890	0.669
Kapabilitas inovasi	0.840	0.904	0.758
Kinerja personel	0.798	0.869	0.626
Pendidikan kepolisian	0.888	0.911	0.632
Perilaku berbagi pengetahuan	0.894	0.922	0.704

Sumber: Olah data SmartPLS (2024)

Tabel 4.11 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 riil obyek penelitian.

Atas dasar hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* dari variabel serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dapat dinyatakan valid dan reliabel sebagai pengukur variabel penelitian.

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 model yang diajukan dapat diterima 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 4.12
Nilai R-Square

Variabel	R-square
Kapabilitas inovasi	0.667
Kinerja personel	0.512

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan dari model Kapabilitas inovasi sebesar 0,667 artinya variabel Kapabilitas inovasi dapat dijelaskan 66,7% oleh variabel Perilaku berbagi pengetahuan, Budaya kerja presisi dan pendidikan kepolisian. Sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,667) berada di nilai 0,33 – 0,67, artinya variabel Perilaku berbagi pengetahuan, Budaya kerja presisi dan pendidikan kepolisian memberikan pengaruh yang cukup besar (moderat) terhadap variabel Kapabilitas inovasi .

Nilai R square Kinerja Personel sebesar 0,512 artinya Kinerja Personel dapat dijelaskan 51,2% oleh variabel Kapabilitas inovasi, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,512) berada di nilai 0,33 – 0,67, artinya variabel Kapabilitas inovasi memberikan pengaruh yang cukup besar (moderat) terhadap Kinerja Personel.

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. Nilai Q square dikategorikan menjadi 3 kategori yaitu kecil, sedang dan besar, nilai Q square 0,02 – 0,15 dinyatakan kecil, nilai Q square 0,15 – 0,35 dinyatakan sedang dan nilai Q square >0,35 dinyatakan besar (Mirza Soetirto et al., 2023).

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

Tabel 4.13 Nilai Q-square

Variabel	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kapabilitas inovasi	249.000	129.671	0.479
Kinerja personel	332.000	229.988	0.307

Nilai Q-square (Q^2) untuk variabel Kapabilitas inovasi sebesar 0,479 berada di atas nilai 0,35, sehingga akurasi prediksi terhadap variabel Kapabilitas inovasi termasuk baik. Pada variabel Kinerja Personel diperoleh nilai Q-square sebesar 0,307 yang menunjukkan nilai Q square berada pada rentang nilai 0,15 – 0,35, sehingga akurasi prediksi terhadap variabel Kinerja Personel termasuk cukup baik.

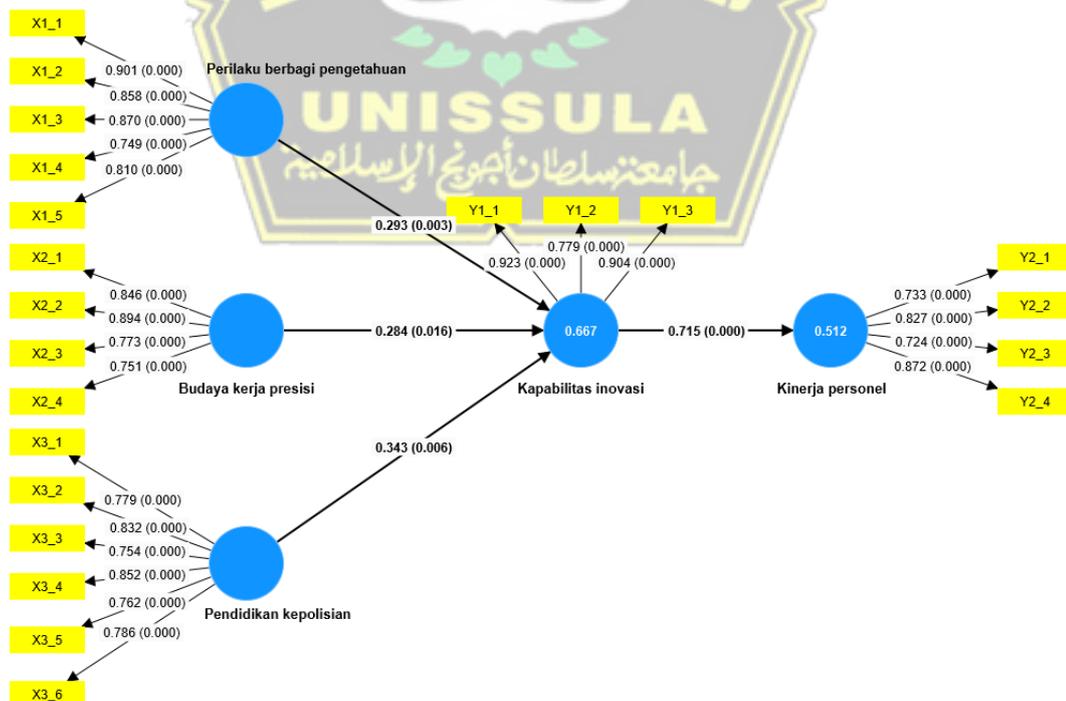
Kedua nilai Q square berada di atas nilai 0, sehingga dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance*. Artinya, nilai estimasi parameter yang

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 Perilaku berbagi pengetahuan, Budaya kerja presisi, Kapabilitas inovasi dan Kinerja Personel.

Pengolahan data digunakan dengan menggunakan alat bantu software *Smart PLS v4.1.0*. 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

Pengujian multikolinieritas disyaratkan dilakukan sebelum dilakukan uji hipotesis. 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.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Hubungan variabel	VIF
Budaya kerja presisi -> Kapabilitas inovasi	3.291
Kapabilitas inovasi -> Kinerja personel	1.000
Pendidikan kepolisian -> Kapabilitas inovasi	2.640
Perilaku berbagi pengetahuan -> Kapabilitas inovasi	1.886

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. Untuk lebih jelasnya pada bagian di bawah ini.

Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Path Coefficients

Hubungan variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya kerja presisi -> Kapabilitas inovasi	0.284	0.284	0.118	2.409	0.016
Kapabilitas inovasi -> Kinerja personel	0.715	0.717	0.049	14.460	0.000
Pendidikan kepolisian -> Kapabilitas inovasi	0.343	0.347	0.124	2.761	0.006
Perilaku berbagi pengetahuan -> Kapabilitas inovasi	0.293	0.289	0.099	2.945	0.003

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

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis PLS di atas, selanjutnya dapat disajikan hasil pengujian masing-masing hipotesis yang diajukan di bab sebelumnya, sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: Semakin tinggi Perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing) seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,293. Nilai tersebut membuktikan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,945) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,003) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Perilaku berbagi pengetahuan terhadap Kapabilitas inovasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ”*Semakin tinggi Perilaku berbagi pengetahuan*

(knowledge sharing) seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya” dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2 : Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,284. Nilai tersebut membuktikan Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kapabilitas inovasi yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,409) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,016) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh signifikan Perilaku berbagi pengetahuan terhadap Kinerja Personel. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ”*Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi* ” dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3 : Semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,343. Nilai tersebut membuktikan Pendidikan kepolisian berpengaruh positif terhadap Kapabilitas inovasi. Hal ini juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,761) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,006) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Pendidikan kepolisian terhadap Kapabilitas inovasi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa ” *Semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya* ” dapat **diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4:

H4: Semakin tinggi kapabilitas inovasi personel maka akan semakin baik kinerjanya.

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,715. Nilai tersebut membuktikan Kapabilitas inovasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel. Temuan tersebut diperkuat dengan hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (14,460) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kapabilitas inovasi terhadap Kinerja Personel. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ” *Semakin tinggi kapabilitas inovasi personel maka akan semakin baik kinerjanya.*” dapat **diterima**.

Hasil uji hipotesis penelitian ini secara keseluruhan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4.16
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien	T statistics	P values	Keterangan
1	Semakin tinggi Perilaku berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.	0,293	2,945	0,003	Diterima
2	Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi	0,284	2,409	0,016	Diterima
3	Semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya	0,343	2,761	0,006	Diterima
4	Semakin tinggi kapabilitas inovasi personel maka akan semakin baik kinerjanya.	0,715	14,460	0,000	Diterima

Keterangan: Hipotesis diterima jika $t > 1,96$ atau $p < 0,05$

4.5.3. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel Perilaku berbagi pengetahuan, Budaya kerja presisi serta pendidikan kepolisian terhadap variabel Kinerja Personel melalui variabel intervening, yaitu variabel Kapabilitas inovasi. Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Perilaku berbagi pengetahuan -> Kapabilitas inovasi -> Kinerja personel	0.209	0.208	0.075	2.804	0.005
Budaya kerja presisi -> Kapabilitas inovasi -> Kinerja personel	0.203	0.204	0.087	2.340	0.019
Pendidikan kepolisian -> Kapabilitas inovasi -> Kinerja personel	0.245	0.248	0.090	2.738	0.006

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Perilaku berbagi pengetahuan terhadap Kinerja Personel melalui Kapabilitas inovasi adalah 0,209 dengan nilai t hitung sebesar 2,804 dan $p=0,005$ ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Perilaku berbagi pengetahuan terhadap Kinerja Personel secara tidak langsung melalui Kapabilitas inovasi. Artinya, perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh personel dapat meningkatkan

kapabilitas inovasinya, selanjutnya kemampuan tersebut akan mendorong perilaku kerja personel untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Temuan lainnya diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Budaya kerja presisi terhadap Kinerja Personel melalui Kapabilitas inovasi adalah 0,203 dengan nilai t hitung sebesar 2,340 dan nilai signifikansi $p=0,019$ ($p<0,05$). Hasil dari pengujian tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh budaya kerja presisi terhadap kinerja personel secara tidak langsung melalui Kapabilitas inovasi. Budaya kerja presisi menciptakan kerangka kerja yang mendukung pembelajaran, pengembangan keterampilan, dan keterbukaan terhadap perubahan. Budaya ini meningkatkan kapabilitas inovasi, karena personel memiliki landasan yang stabil untuk bereksperimen dan mengadopsi teknologi atau pendekatan baru. Kapabilitas inovasi yang didukung oleh budaya kerja presisi memungkinkan personel untuk bekerja lebih kreatif dan responsif terhadap tantangan. Inovasi membantu memperbaiki metode kerja, menyederhanakan proses, dan meningkatkan kualitas layanan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung Pendidikan kepolisian terhadap Kinerja Personel melalui Kapabilitas inovasi diketahui sebesar 0,245 dengan nilai t hitung sebesar 2,738 dan nilai signifikansi $p=0,006$ ($p<0,05$). Hasil dari pengujian tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Pendidikan kepolisian terhadap kinerja personel secara tidak langsung melalui Kapabilitas inovasi. Pendidikan kepolisian memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja personel melalui pengembangan kapabilitas inovasi. Dengan memberikan

pendidikan yang berkualitas, organisasi kepolisian tidak hanya menciptakan personel yang kompeten tetapi juga mendorong inovasi sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan kepolisian menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas layanan dan penegakan hukum.

5.6. Pembahasan

5.6.1. Semakin tinggi Perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Perilaku berbagi pengetahuan direfleksikan melalui lima indikator yaitu Interaksi Sosial, Berbagi Pengalaman, Hubungan Informal, Pengamatan, dan Kepercayaan Bersama terbukti dapat meningkatkan variabel Kapabilitas inovasi yang direfleksikan melalui tiga indikator yaitu Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, Kebaruan dalam pembuatan program baru, dan Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah.

Indikator variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan dengan nilai loading tertinggi adalah Interaksi Sosial, sedangkan indikator variabel Kapabilitas Inovasi dengan nilai loading tertinggi adalah Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik interaksi sosial yang dilakukan oleh personil kepolisian, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan kebaruan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa interaksi sosial yang efektif, seperti diskusi, kolaborasi tim, dan berbagi pengalaman antar personil, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk berbagi ide-ide baru dan

solusi inovatif. Dengan memperkuat interaksi sosial, organisasi kepolisian dapat mendorong terciptanya inovasi dalam berbagai aspek pekerjaan, seperti pengembangan strategi penanganan kasus, implementasi teknologi baru, atau perbaikan proses operasional. Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme layanan kepolisian kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi institusi kepolisian untuk mendorong budaya berbagi pengetahuan melalui program pelatihan, forum diskusi, atau platform digital yang mendukung interaksi sosial antar personil secara optimal.

Indikator variabel perilaku berbagi pengetahuan dengan nilai *loading* terendah adalah *pengamatan*, sementara indikator variabel kapabilitas inovasi dengan nilai *loading* terendah adalah *kebaruan dalam pembuatan program baru*. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan personil dalam melakukan pengamatan secara cermat dan sistematis dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat kebaruan dalam pembuatan program baru. Artinya, pengamatan yang baik memungkinkan personil untuk memahami kebutuhan yang muncul, menganalisis tren terkini, serta mengidentifikasi peluang inovasi yang relevan. Dengan demikian, pengamatan menjadi fondasi penting dalam proses berbagi pengetahuan, yang kemudian diintegrasikan ke dalam penciptaan program-program baru yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk mencapai hal ini, institusi perlu memberikan pelatihan yang memperkuat keterampilan observasi dan analisis, menyediakan akses ke informasi terkini, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan di antara personil.

Pengujian hipotesis 1 membuktikan bahwa Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel yang artinya semakin tinggi Perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing) seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya. Penelitian ini mengkonfirmasi temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat menjadi pendorong yang efektif dalam meningkatkan kapabilitas inovasi (Akram et al., 2020; Almulhim, 2020; Castaneda & Cuellar, 2020; Fayyaz et al., 2020; Kmieciak, 2020; Kurniawan et al., 2020; Nham et al., 2020).

5.6.2. Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Budaya kerja presisi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator transformasi organisasi, transformasi operasional, transformasi pelayanan publik, dan transformasi pengawasan terbukti dapat mendorong kapabilitas inovasi yang direfleksikan melalui tiga indikator yaitu Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, Kebaruan dalam pembuatan program baru, dan Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah.

Indikator variabel budaya kerja presisi yang memiliki nilai loading tertinggi adalah *Transformasi Operasional*, sedangkan indikator variabel kapabilitas inovasi dengan nilai loading tertinggi adalah *Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan*. Temuan ini mengindikasikan bahwa transformasi operasional yang efektif, seperti penerapan proses kerja yang lebih efisien, digitalisasi alur kerja, dan pemanfaatan teknologi secara optimal, secara langsung dapat meningkatkan kemampuan

organisasi untuk menghasilkan solusi baru dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, organisasi yang mampu mengelola transformasi operasional dengan baik tidak hanya akan memperbaiki efisiensi kerja tetapi juga mendorong terciptanya inovasi yang relevan dan kontekstual. Dengan demikian, pendekatan yang terfokus pada transformasi operasional dapat menjadi strategi penting untuk mengembangkan budaya kerja presisi yang selaras dengan kapabilitas inovasi, sehingga memberikan keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Indikator pada variabel *Budaya Kerja Presisi* yang memiliki nilai loading terendah adalah *Transformasi Pengawasan*, sedangkan pada variabel *Kapabilitas Inovasi*, indikator dengan nilai loading terendah adalah *Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru*. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada aspek *Transformasi Pengawasan* akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan *Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru*. Artinya, semakin efektif organisasi dalam mengadopsi metode pengawasan yang lebih modern, adaptif, dan berbasis teknologi, maka semakin besar kemampuannya untuk menciptakan program-program inovatif yang segar dan relevan dengan kebutuhan zaman. Hal ini dapat diartikan bahwa pengawasan yang efektif mampu mendorong lahirnya ide-ide baru dengan meminimalisir praktik-praktik yang tidak efisien, menciptakan ruang yang kondusif untuk eksperimen, serta mempercepat proses pengembangan program yang lebih kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, institusi perlu memberikan perhatian lebih pada optimalisasi pengawasan dengan menerapkan sistem berbasis

data dan analitik serta memastikan fleksibilitas dalam merespons dinamika organisasi, guna meningkatkan kapabilitas inovasi secara keseluruhan.

Pengujian hipotesis 2 membuktikan Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap Kapabilitas inovasi yang artinya semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi. Hasil ini menunjukkan dukungan pada hasil yang menyatakan bahwa budaya kerja Polisi Presisi, yang merupakan singkatan dari Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan, dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja kepolisian melalui pendekatan berbasis data dan teknologi (Riadi & Kurniawati, 2022a).

5.6.3. Semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Pendidikan kepolisian direfleksikan melalui enam indikator Perolehan keterampilan, Perolehan pengetahuan baru, Pengalaman belajar, Kebahagiaan personel, Efisiensi, dan Dampak keuangan terbukti dapat meningkatkan kapabilitas inovasi direfleksikan melalui tiga indikator yaitu Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, Kebaruan dalam pembuatan program baru, dan Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah.

Indikator pada variabel Pendidikan Kepolisian menunjukkan bahwa *Kebahagiaan Personel* memiliki nilai loading tertinggi, sedangkan pada variabel Kapabilitas Inovasi, indikator dengan nilai loading tertinggi adalah *Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan*. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan

positif yang kuat antara tingkat kebahagiaan personel dengan kemampuan mereka untuk menghasilkan solusi inovatif dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baru dan efektif. Artinya, ketika pendidikan kepolisian dirancang dan dilaksanakan dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kebahagiaan personel, hal tersebut akan memengaruhi cara mereka berpikir kreatif dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kebahagiaan yang dimiliki personel dapat memacu semangat, mengurangi stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk berpikir out-of-the-box, sehingga memberikan dampak langsung pada kemampuan mereka untuk menciptakan pendekatan-pendekatan baru dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan demikian, institusi kepolisian dapat meningkatkan kapabilitas inovasi melalui program pendidikan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis tetapi juga pada aspek kesejahteraan emosional dan psikologis personel.

Indikator variabel Pendidikan Kepolisian dengan nilai loading terendah adalah *Pengalaman Belajar*, sedangkan indikator variabel Kapabilitas Inovasi dengan nilai loading terendah adalah *Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengalaman belajar personil memainkan peran penting dalam mendorong kemampuan mereka menciptakan program baru yang inovatif. Dengan kata lain, semakin baik pengalaman belajar yang diperoleh personil selama menjalani pendidikan kepolisian, semakin besar kemampuan mereka untuk berkontribusi dalam menghasilkan program-program baru yang relevan dan kreatif. Pengalaman belajar mencakup proses pembelajaran formal, pelatihan praktik, serta kesempatan untuk menghadapi

tantangan nyata yang memberikan wawasan praktis dan pemahaman mendalam. Untuk meningkatkan kapabilitas inovasi, institusi kepolisian perlu memperkuat pengalaman belajar melalui kurikulum yang berorientasi pada solusi, penggunaan teknologi modern, serta pendekatan pembelajaran yang partisipatif dan berkolaborasi. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kreativitas dalam pembuatan program baru, tetapi juga membangun budaya inovasi yang mendukung pembaruan berkelanjutan di lingkungan kerja kepolisian.

Pengujian hipotesis 3 ini membuktikan Pendidikan kepolisian berpengaruh positif terhadap Kapabilitas inovasi. Yang artinya bahwa Semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya. Penelitian ini mendukung hasil peneliti sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tamsah et al (2020) Hani Al-Kassem (2021) menyoroti dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas pekerja dalam organisasi sektor public.

5.6.4. *Semakin tinggi kapabilitas inovasi personel maka akan semakin baik kinerjanya.*

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kapabilitas inovasi direfleksikan melalui tiga indikator yaitu Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, Kebaruan dalam pembuatan program baru, dan Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah terbukti mendorong Kinerja Personel dalam hal ini direfleksikan melalui empat indikator Penanganan kasus,

Pencegahan tindak pidana, Koordinasi lintas sectoral, dan Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana.

Indikator variabel Kapabilitas Inovasi yang memiliki nilai *loading* tertinggi adalah Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan, menunjukkan bahwa kemampuan untuk menghasilkan pendekatan-pendekatan baru dalam menyelesaikan tugas sangat penting dalam konteks organisasi. Sementara itu, indikator variabel Kinerja Personel dengan nilai *loading* tertinggi adalah Peningkatan Kesadaran Masyarakat terhadap Bahaya Tindak Pidana, yang mencerminkan efektivitas personel dalam menjalankan fungsi edukasi dan pencegahan melalui interaksi dengan masyarakat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan organisasi atau individu untuk menerapkan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan—baik melalui teknologi, metode kerja baru, maupun pendekatan kreatif lainnya—semakin besar dampaknya terhadap upaya meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana. Dengan kata lain, kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan berperan sebagai penggerak yang dapat memperkuat peran preventif dan edukatif personel, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam menciptakan lingkungan yang lebih aman dan meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menjaga keamanan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan inovasi yang relevan dengan tugas operasional personel, serta pelatihan yang mendukung kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan solusi inovatif yang berdampak langsung pada kesadaran masyarakat.

Indikator variabel Kapabilitas Inovasi dengan nilai loading terendah, yaitu kebaruan dalam pembuatan program baru, dan indikator variabel Kinerja Personel dengan nilai loading terendah, yaitu koordinasi lintas sektoral, memberikan gambaran penting mengenai prioritas pengembangan dalam organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kebaruan dalam pembuatan program baru dapat secara signifikan berkontribusi pada peningkatan koordinasi lintas sektoral. Artinya, ketika organisasi mampu menghadirkan program-program baru yang inovatif, hal ini tidak hanya mencerminkan kemampuan berinovasi tetapi juga dapat meningkatkan kesadaran dan keterlibatan masyarakat serta berbagai pemangku kepentingan untuk mendukung dan terlibat dalam upaya koordinasi lintas sektoral. Dalam konteks ini, kebaruan program dapat menjadi katalis yang memperkuat sinergi antar sektor, mengurangi silo antar lembaga, dan mendorong pencapaian kinerja personel yang lebih efektif. Oleh karena itu, institusi perlu mendorong budaya inovasi yang berorientasi pada pengembangan program-program baru yang relevan dan strategis, sambil memastikan adanya komunikasi yang efektif, pelatihan, dan fasilitas yang mendukung untuk meningkatkan kemampuan koordinasi lintas sektoral, demi mencapai tujuan organisasi secara holistik.

Pembuktian hypothesis 4 dalam penelitian ini membuktikan bahwa kapabilitas inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil yang artinya semakin baik kapabilitas inovasi personil maka akan semakin mendorong peningkatan kinerja personil. Hasil ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kapabilitas inovasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM (Chaithanapat et al., 2022; Hanaysha et al., 2022; Teixeira Filho et al., 2022).



BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan

Dari perbedaan hasil penelitian antara peran *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM, maka permasalahan penelitian yang muncul adalah “Kemampuan inovasi yang dipengaruhi oleh praktik berbagi pengetahuan, budaya kerja yang presisi, dan pendidikan kepolisian, dalam upaya meningkatkan kinerja personel di Biro Pembinaan Profesi dan Pengamanan (BIDPROPAM) POLDA KEPRI”, sehingga jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah disusun adalah sebagai berikut :

1. Semakin tinggi Perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya. Artinya, ketika individu lebih aktif berbagi pengetahuan dengan rekan kerja, baik melalui diskusi, pelatihan, atau kolaborasi, kemampuan mereka untuk menciptakan atau mengimplementasikan inovasi akan meningkat. Hal ini terjadi karena berbagi pengetahuan memperluas wawasan, mendorong ide-ide baru, dan memperkuat kemampuan untuk memecahkan masalah secara kreatif.
2. Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi. Artinya, lingkungan kerja yang mengutamakan ketelitian, akurasi, dan efisiensi dapat mendorong personel untuk lebih inovatif. Budaya kerja presisi memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan ide-ide baru yang dapat diterapkan secara efektif,

karena segala proses didukung oleh kedisiplinan dan standar kerja yang jelas.

3. Semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya. Artinya, pendidikan kepolisian yang lebih tinggi atau lebih berkualitas dapat meningkatkan kemampuan personel untuk berinovasi. Pendidikan memberikan pengetahuan baru, keterampilan, dan pendekatan yang dapat digunakan personel untuk menghadapi tantangan dengan cara-cara yang lebih kreatif dan efisien.
4. Semakin tinggi kapabilitas inovasi personel maka akan semakin baik kinerjanya. Artinya, kemampuan inovasi yang lebih tinggi memungkinkan personel untuk menghasilkan solusi baru, meningkatkan efisiensi kerja, dan mencapai hasil yang lebih baik. Inovasi memungkinkan mereka untuk merespons tuntutan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan performa individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kemudian, hasil pembuktian hypothesis dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa :

1. Semakin tinggi Perilaku berbagi pengetahuan (knowledge sharing) seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.
2. Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kemampuan inovasi
3. Semakin tinggi pendidikan kepolisian yang diikuti personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya

4. Semakin tinggi kapabilitas inovasi personel maka akan semakin baik kinerjanya.

5.2. Implikasi Teoritis

Temuan dalam penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai hubungan antar indikator variabel dalam meningkatkan kapabilitas inovasi dan kinerja personel, serta bagaimana interaksi di antara keduanya dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Pertama, Perilaku Berbagi Pengetahuan dengan indikator Interaksi Sosial yang memiliki nilai loading tertinggi, menunjukkan bahwa peningkatan interaksi sosial antar personel kepolisian, seperti melalui diskusi dan kolaborasi, dapat mendorong terciptanya Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan. Interaksi sosial yang efektif berfungsi sebagai landasan untuk berbagi ide dan solusi inovatif, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses inovasi dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, institusi kepolisian perlu memperkuat budaya berbagi pengetahuan melalui berbagai platform dan forum yang mendukung kolaborasi efektif.

Selanjutnya, indikator Budaya Kerja Presisi, dengan Transformasi Operasional yang menjadi indikator dengan nilai loading tertinggi, mengindikasikan bahwa transformasi dalam proses operasional seperti penerapan teknologi dan digitalisasi akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan solusi inovatif, khususnya dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan mengelola transformasi operasional dengan baik, organisasi dapat memperbaiki efisiensi dan mendorong terciptanya inovasi relevan yang mendukung kapabilitas inovasi organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, Pendidikan Kepolisian, yang dalam hal ini indikator Kebahagiaan Personel memiliki nilai loading tertinggi, memperlihatkan bahwa kebahagiaan personel memiliki dampak signifikan terhadap kapabilitas inovasi mereka. Kebahagiaan personel, yang tercipta melalui program pendidikan yang baik, dapat mendorong kreativitas dan semangat inovasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga mempercepat terciptanya Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis personel dalam program pendidikan kepolisian, yang tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis.

Di sisi lain, indikator Pengalaman Belajar pada variabel Pendidikan Kepolisian dengan nilai loading terendah menunjukkan pentingnya peningkatan pengalaman belajar dalam memfasilitasi penciptaan Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru. Pengalaman belajar yang lebih baik, yang mencakup pembelajaran praktis dan penerapan teknologi, memberikan wawasan yang lebih dalam, yang pada akhirnya membantu personel dalam merancang program-program baru yang lebih inovatif dan sesuai dengan kebutuhan zaman.

Terakhir, indikator Kapabilitas Inovasi yang memiliki nilai loading tertinggi, Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan, menunjukkan bahwa inovasi dalam menyelesaikan tugas merupakan elemen kunci yang dapat memperkuat Peningkatan Kesadaran Masyarakat terhadap Bahaya Tindak Pidana, yang menjadi indikator utama kinerja personel. Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan memberikan dampak positif dalam memperbaiki kinerja pencegahan dan edukasi

kepada masyarakat, yang secara langsung berkontribusi pada keamanan masyarakat.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kapabilitas inovasi dalam penyelesaian tugas dapat berfungsi sebagai penggerak utama dalam memperbaiki kinerja personel dan meningkatkan keterlibatan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi kepolisian harus mendorong budaya inovasi yang didukung oleh pendidikan yang baik, transformasi operasional yang efektif, serta peningkatan interaksi sosial yang kuat di antara personel.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Indikator variabel Perilaku Berbagi Pengetahuan dengan nilai loading tertinggi adalah Interaksi Sosial, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah Pengamatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa untuk mendorong perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi, institusi perlu fokus pada peningkatan Pengamatan dan tetap mempertahankan Interaksi Sosial yang sudah terjalin dengan baik. Langkah yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan meningkatkan peluang bagi personel untuk terlibat dalam observasi langsung dan pembelajaran aktif di lingkungan kerja, serta menyediakan ruang bagi diskusi dan kolaborasi yang memperkuat ikatan sosial antar anggota. Hal ini dapat difasilitasi dengan platform digital, forum diskusi kelompok, atau pelatihan yang melibatkan observasi langsung dalam situasi kerja yang nyata.

2. Indikator variabel Budaya Kerja Presisi yang memiliki nilai loading tertinggi adalah Transformasi Operasional, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah Transformasi Pengawasan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendorong implementasi Budaya Kerja Presisi, institusi harus berfokus pada peningkatan Transformasi Pengawasan, sambil mempertahankan keberlanjutan Transformasi Operasional yang telah berjalan baik. Untuk itu, perlu ada penyesuaian dalam sistem pengawasan agar lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan perkembangan operasional. Peningkatan dapat dilakukan dengan memperkenalkan metode pengawasan yang lebih berbasis data dan teknologi, seperti sistem pengawasan berbasis digital, yang mampu memberikan umpan balik secara real-time dan mendorong perbaikan berkelanjutan dalam operasi sehari-hari.
3. Indikator variabel Pendidikan Kepolisian yang memiliki nilai loading tertinggi adalah Kebahagiaan Personel, sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah Pengalaman Belajar. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kebermanfaatan Pendidikan Kepolisian, institusi harus meningkatkan Pengalaman Belajar dan mempertahankan Kebahagiaan Personel. Ini dapat dicapai dengan menyediakan pengalaman belajar yang lebih praktis dan aplikatif, seperti simulasi, pelatihan berbasis masalah, atau mentoring, yang memungkinkan personel untuk belajar langsung dari pengalaman nyata. Selain itu, penting untuk terus menjaga kesejahteraan personel dengan memberikan

lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa mereka merasa dihargai, dengan memberikan program kesejahteraan dan penghargaan yang sesuai.

4. Indikator variabel Kapabilitas Inovasi yang memiliki nilai loading tertinggi adalah Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan, sementara indikator dengan nilai loading terendah adalah Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru. Untuk mendorong Kapabilitas Inovasi, institusi harus berfokus pada peningkatan Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru, sambil mempertahankan Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan yang sudah ada. Upaya ini bisa dilakukan dengan melibatkan personel dalam pengembangan ide-ide baru, baik dalam hal metodologi maupun teknologi, yang dapat diterapkan dalam pembuatan program baru. Peningkatan kapabilitas inovasi dapat difasilitasi dengan memberikan ruang bagi eksperimen dan uji coba ide baru melalui program inkubator atau proyek percontohan yang melibatkan tim lintas disiplin.
5. Indikator variabel Kinerja Personel dengan nilai loading tertinggi adalah Peningkatan Kesadaran Masyarakat terhadap Bahaya Tindak Pidana, sedangkan indikator dengan nilai loading terendah adalah Koordinasi Lintas Sektoral. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk mendorong Kinerja Personel, institusi perlu meningkatkan Koordinasi Lintas Sektoral, sembari mempertahankan Peningkatan Kesadaran Masyarakat terhadap Bahaya Tindak Pidana. Langkah yang bisa dilakukan adalah dengan memperkuat kolaborasi antar lembaga, seperti instansi pemerintah,

lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta, guna memperluas jaringan informasi dan mendukung upaya bersama dalam mencegah tindak pidana. Penguatan koordinasi dapat dilakukan melalui pembentukan forum atau grup kerja bersama yang rutin mengadakan pertemuan untuk berbagi informasi dan menyusun strategi yang lebih holistik dalam penanggulangan kejahatan.

5.4. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan di satu institusi, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk institusi lain yang memiliki karakteristik berbeda, baik dalam sektor publik maupun swasta.
2. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis model SEM, yang berfokus pada hubungan antar variabel secara statistik. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya terungkap.
3. Beberapa indikator dalam penelitian ini mengandalkan data self-report dari responden, yang dapat mempengaruhi validitas data. Potensi bias sosial dan keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap "benar" dapat mempengaruhi akurasi hasil penelitian.
4. Meskipun penelitian ini mencakup beberapa variabel penting, namun ada kemungkinan bahwa variabel lain yang relevan, seperti faktor individu atau budaya organisasi yang lebih luas, belum sepenuhnya dipertimbangkan dalam model analisis.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

1. Perluasan Sampel dan Lokasi Penelitian: Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak institusi dari berbagai sektor atau lokasi geografis untuk melihat apakah temuan ini konsisten di berbagai konteks, sehingga meningkatkan generalisasi hasil penelitian.
2. Pendekatan Kualitatif untuk Mendalami Konteks: Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, untuk menggali faktor-faktor kontekstual yang lebih dalam, termasuk persepsi individu tentang pengaruh variabel-variabel yang diteliti dalam situasi nyata.
3. Penambahan Variabel Lain yang Relevan: Penelitian di masa depan dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel lain, seperti pengaruh kepemimpinan, motivasi, atau faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku berbagai pengetahuan, budaya kerja presisi, dan kinerja personel.
4. Eksplorasi Metode Penilaian yang Lebih Variatif: Penelitian selanjutnya juga bisa mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang bagaimana variabel-variabel yang diteliti berinteraksi dalam konteks organisasi. Metode triangulasi bisa digunakan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Al Mamun, A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 29–48. <https://doi.org/10.1108/apjie-11-2018-0067>
- Aleksić, D., Rangus, K., & Slavec Gomezel, A. (2021). Microfoundations of SME open innovation: the role of help, knowledge sharing and hiding. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0411>
- Almulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549–560. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.549>
- Amitabh Anand, Muskat Birgit, Andrew Creed, Amibika Zutshi, & Aniko Csepregi. (2021). Knowledge sharing, knowledge transfer and SMEs: evolution, antecedents, outcomes and directions. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0372/full/html>
- Anand, A., Muskat, B., Creed, A., Zutshi, A., & Csepregi, A. (2021). Knowledge sharing, knowledge transfer and SMEs: evolution, antecedents, outcomes and directions. *Personnel Review*, 1(1), 1–23. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0372/full/html>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 13(1), 91–101.
- Bakirova Oynura. (2022). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *Uzbek Scholar Journal*, 8(9), 114–120. www.uzbekscholar.com
- Beqiri, T., & Mazreku, I. (2020). Lifelong learning, training and development employee's perspective. *Journal of Educational and Social Research*, 10(2), 94–102. <https://doi.org/10.36941/jesr-2020-0029>
- Bogers, M. L. A. M., Garud, R., Thomas, L. D. W., Tuertscher, P., & Yoo, Y. (2022). Digital innovation: transforming research and practice. *Innovation: Organization and Management*, 24(1), 4–12. <https://doi.org/10.1080/14479338.2021.2005465>
- Brown, J. (2002). Training Needs Assessment: A Must for Developing an Effective Training Program. *Public Personel Management*, 31(4).
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Khin Khin Oo, N. C., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(1). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162>

- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404–425. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Deng, Q., & Noorliza, K. (2023). Integration, Resilience, and Innovation Capability Enhance LSPs' Operational Performance. *Sustainability*, 15(2), 1019. <https://doi.org/10.3390/su15021019>
- Eisenhardt, K. M., Santos, F. M., Pettigrew, I. A., Thomas, H., & Whittington, R. (2000). *Knowledge-Based View: A New Theory of Strategy?* SAGE Publications Inc.
- Fayyaz, A., Chaudhry, B. N., & Fiaz, M. (2020). *Upholding Knowledge Sharing for Organization Innovation Efficiency in Pakistan*. <https://doi.org/10.3390/joitmc>
- Fenema, van. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing. In *The Journal of Strategic Information Systems* (Vol. 25, Issue 1).
- Gaussyah, M. (2012). Revitalisasi Fungsi SDM Polri dan Anggaran Polri menuju Profesionalisme. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 14(3), 361–375.
- Hanaysha, J. R., Al-Shaikh, M. E., Joghee, S., & Alzoubi, H. M. (2022). Impact of Innovation Capabilities on Business Sustainability in Small and Medium Enterprises. *FIIIB Business Review*, 11(1), 67–78. <https://doi.org/10.1177/23197145211042232>
- Hani Al-Kassem, A. (2021). SIGNIFICANCE OF HUMAN RESOURCES TRAINING AND DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL ACHIEVEMENT. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 693–707.
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 2(2), 90–106. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-1-008>
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19(3), 477–492. <https://doi.org/10.1177/017084069801900305>
- Huie, A. K., Cassaberry, C., Rivera, T., & Amari, K. (2020). The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(1), 34–40.
- Jin, L., & Sun, H. (2010). The effect of researchers' interdisciplinary characteristics on team innovation performance: Evidence from university R&D teams in China. *International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2488–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516599>
- Kengatharan. (2019). A knowledge-based theory of the firm. *International Journal of Manpower*, 40 no 6(2 September 2019), 1056–1074.
- Khalid, N., Islam, D. M. Z., & Ahmed, M. R. M. (2019). Entrepreneurial training and organizational performance: Implications for future. *Humanities and*

Social Sciences Reviews, 7(2), 590–593.
<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7270>

- Khan, M. S., Saengon, P., Charoenpoom, S., Soonthornpipit, H., & Chongcharoen, D. (2021). The impact of organizational learning culture, workforce diversity and knowledge management on innovation and organization performance: A structural equation modeling approach. *Human Systems Management*, 40(1), 103–115. <https://doi.org/10.3233/HSM-200984>
- Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>
- Kurniawan, P., Hartati, W., Qodriah, S. L., & Badawi, B. (2020). From knowledge sharing to quality performance: The role of absorptive capacity, ambidexterity and innovation capability in creative industry. *Management Science Letters*, 10(2), 433–442. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.027>
- Lajili, K., Lin, L. Y. H., & Rostamkalaei, A. (2020). Corporate governance, human capital resources, and firm performance: Exploring the missing links. *Journal of General Management*, 45(4), 192–205. <https://doi.org/10.1177/0306307019895949>
- 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>
- Mendoza-Silva, A. (2020). Innovation capability: a systematic literature review. In *European Journal of Innovation Management* (Vol. 24, Issue 3, pp. 707–734). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0263>
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Nham, T. P., Tran, N. H., & Nguyen, H. A. (2020). Knowledge sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam's telecommunication companies. *Management and Marketing*, 15(2), 275–301. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0017>
- Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Shvets, D., Pakhomova, N., & Fediy, O. (2021). Police Training or Police Education: View on the Matter. *International Journal of Applied Exercise Physiology Wwww.Ijaep.Com*, 9(12). www.ijaep.com
- Onyeador, I. N., Hudson, S. kiera T. J., & Lewis, N. A. (2021). Moving Beyond Implicit Bias Training: Policy Insights for Increasing Organizational Diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 8(1), 19–26. <https://doi.org/10.1177/2372732220983840>
- Panahi, S., Jason Watson, & Helen Partridge. (2012). Social Media and Tacit Knowledge Sharing: Developing a Conceptual Model. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 64, 095-1102.
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022a). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>

- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022b). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- 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>
- Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I., Ponomarenko, Y., Aleksandrov, Y., Okhrimenko, S., & Prontenko, K. (2020). The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*, 11(1Sup1), 200–217. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>
- Sloan, J. J., & Paoline, E. A. (2021). “They Need More Training!” A National Level Analysis of Police Academy Basic Training Priorities. *Police Quarterly*, 24(4), 486–518. <https://doi.org/10.1177/10986111211013311>
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *International Journal of Economic Research*, 12(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>
- Sucianur, W. (2022). IMPLEMENTASI PROGRAM SIM NASIONAL PRESISI DI POLRES JOMBANG. In *Jurnal Kawruh Abiyasa* (Vol. 2, Issue 2).
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(September 2019), 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176. <https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- Teixeira, E. K., Oliveira, M., & Curado, C. M. M. (2019). Pursuing innovation through knowledge sharing: Brazil and Portugal. *International Journal of Knowledge Management*, 15(1), 69–84. <https://doi.org/10.4018/IJKM.2019010105>
- Teixeira Filho, C., Stocker, F., & Toaldo, A. M. M. (2022). Public service performance from the perspective of marketing and innovation capabilities. *Public Management Review*, 24(4), 558–578. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1856402>
- 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.

- Vrchota, J., Maříková, M., Řehoř, P., Rolínek, L., & Toušek, R. (2020). Human resources readiness for industry 4.0. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc6010003>
- Wardayati, D. D. (2019). THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES, JOB PERFORMANCE AND EMPLOYEE LOYALTY. *Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Mila Hariani, Mochamad Irfan, Yusuf Rahman Al Hakim, Fayola Issalillah*, 24(3), 11–28.
- Yun, J. H. J., Zhao, X., Wu, J., Yi, J. C., Park, K. B., & Jung, W. Y. (2020). Business model, open innovation, and sustainability in car sharing industry-Comparing three economies. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12051883>

