

**PERAN BUDAYA KINERJA PRESISI DAN *WORK-LIFE*
BALANCE DALAM MEMODERASI PENGARUH
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP
KINERJA RESMOB BARESKRIM MABES POLRI**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Eka Sakti Widya Pratama
Nim 20402400028**

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

PERAN BUDAYA KINERJA PRESISI DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MEMODERASI PENGARUH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA RESMOB BARESKRIM MABES POLRI

Disusun Oleh :

Eka Sakti Widya Pratama

NIM : 20402400028

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang,

Dra. Hj. Siti Sumiati., SE.,MSi

NIK. 210499047

LEMBAR PENGUJIAN

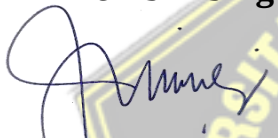
PERAN BUDAYA KINERJA PRESISI DAN *WORK-LIFE BALANCE* DALAM MEMODERASI PENGARUH *TRANSFORMATIONAL* *LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA RESMOB BARESKRIM MABES POLRI

Disusun oleh :
EKA SAKTI WIDYA PRATAMA
NIM : 20402400028

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji Pada Tanggal 17 Mei 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Dr. Siti Sumiati, S.E., M.Si.
210492029

Penguji I



Dr. Marno Nugroho, S.E., M.M.
210491025

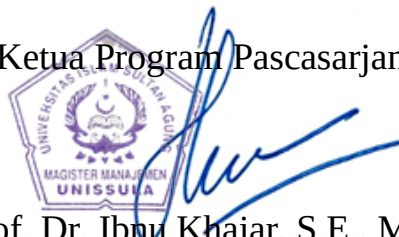
Penguji II



Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D.
210499043

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen tanggal 17 Mei 2025

Ketua Program Pascasarjana



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

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eka Sakti Widya Pratama
NIM : 20402400028
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Peran Budaya Kinerja Presisi Dan *Work-Life Balance* Dalam Memoderasi Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Resmob Bareskrim Mabes Polri“, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme 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.

Pembimbing

Dra. Hj. Siti Sumiati., SE.,MSi
NIK. 210499047

Semarang,

Mei 2025

Saya yang menyatakan,

Eka Sakti Widya Pratama
NIM : 20402400028



LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

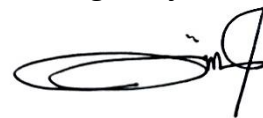
Nama : Eka Sakti Widya Pratama
NIM : 20402400028
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: “Peran Budaya Kinerja Presisi Dan *Work-Life Balance* Dalam Memoderasi Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap Kinerja Resmob Bareskrim Mabes Polri” 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, Mei 2025

Yang menyatakan



Eka Sakti Widya Pratama
NIM. 20402400028

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh menurunnya efektivitas kinerja personil dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan, responsivitas, dan profesionalisme tinggi seperti di Resmob Bareskrim. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformational tidak selalu memberikan dampak positif terhadap budaya kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga memunculkan adanya celah penelitian. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji sejauh mana peran kepemimpinan Transformational dalam mendorong terbentuknya budaya kerja presisi dan work-life balance, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja personil. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatori asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah 182 personil yang bertugas di Resmob Bareskrim, ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan laten antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja presisi dan work-life balance. Selain itu, kepemimpinan Transformational juga terbukti meningkatkan kinerja personil secara signifikan. Budaya kerja presisi dan work-life balance masing-masing memberikan pengaruh positif terhadap kinerja personil, serta berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara kepemimpinan Transformational dan kinerja personil. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam pengembangan gaya kepemimpinan, pembentukan budaya kerja yang adaptif, serta strategi peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan di lingkungan institusi kepolisian.

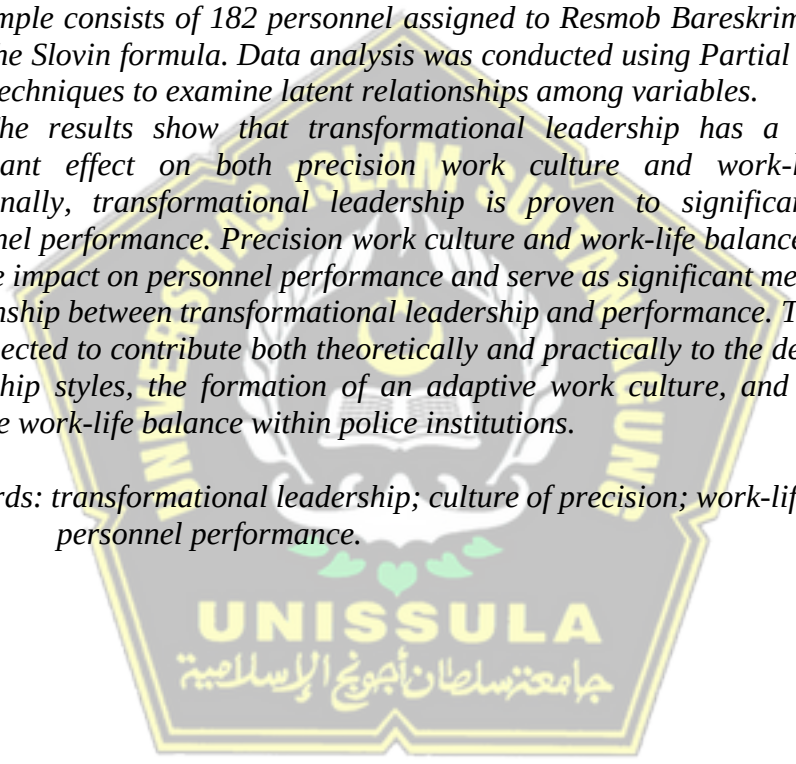
Kata kunci : *transformational leadership*; budaya kerja presisi; *work-life balance*; kinerja personil.

ABSTRACT

This study is motivated by the declining effectiveness of personnel performance in a work environment that demands precision, responsiveness, and high professionalism, such as in Resmob Bareskrim. Inconsistencies in previous research findings indicate that transformational leadership does not always have a positive impact on work culture and work-life balance, thus highlighting a research gap. Based on this, the study focuses on examining the extent to which transformational leadership influences the development of a culture of precision and work-life balance, and its impact on enhancing personnel performance. This research employs an explanatory associative method with a quantitative approach. The sample consists of 182 personnel assigned to Resmob Bareskrim, determined using the Slovin formula. Data analysis was conducted using Partial Least Square (PLS) techniques to examine latent relationships among variables.

The results show that transformational leadership has a positive and significant effect on both precision work culture and work-life balance. Additionally, transformational leadership is proven to significantly enhance personnel performance. Precision work culture and work-life balance each have a positive impact on personnel performance and serve as significant mediators in the relationship between transformational leadership and performance. These findings are expected to contribute both theoretically and practically to the development of leadership styles, the formation of an adaptive work culture, and strategies to improve work-life balance within police institutions.

Keywords: transformational leadership; culture of precision; work-life balance; personnel performance.



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan kemudahan-Nya sehingga tesis yang berjudul "Peran Budaya Kinerja Presisi dan *Work-Life Balance* dalam Memoderasi Pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Resmob Bareskrim Mabes Polri" dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu dan hikmah. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang. Dalam proses penyusunan tesis ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan doa. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dra. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si. – Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, nasihat, dan dukungan yang tulus serta sabar dalam proses penyusunan tesis ini;
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si. – Dekan Fakultas Ekonomi Unissula, yang selalu mendukung dan memberikan arahan untuk perkembangan akademik mahasiswa;
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. – Ketua Program Studi Magister Manajemen, yang senantiasa memberikan motivasi dan panduan dalam proses perkuliahan hingga penelitian ini terselesaikan;
4. Seluruh Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Unissula – yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan wawasan berharga dalam bidang manajemen yang menjadi bekal tak ternilai bagi saya;
5. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Unissula – atas segala bentuk dukungan administratif dan bantuan yang memudahkan kelancaran proses studi dan penelitian saya;

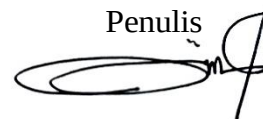
6. Bareskrim Mabes Polri – atas segala dukungan dan fasilitas yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik;
7. Ibu dan Bapak Peneliti, Bapak Ipda. (Purn.) Widjiono dan Ibu (Almh.) Anggraini Dewi Wulandari – orang tua tercinta yang selalu memberikan doa, cinta, dan dukungan tanpa batas dalam setiap langkah perjalanan akademik saya.
8. Pasangan Peneliti, Ajun Jaksa Della Prabaningsiwi S.H. – isteri tercinta yang selalu mendukung, memberi semangat, dan mendoakan setiap proses yang saya lalui dalam penyusunan tesis ini;
9. Teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Unissula Tahun 2024, khususnya kelas 80 E – atas kebersamaan, dukungan, dan semangat yang saling menguatkan selama masa perkuliahan dan penyusunan tesis ini.

Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan menjadi amal jariyah yang mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Tesis ini tentunya masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi perbaikan ke depan.

Akhir kata, saya berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi dunia akademik dan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Penulis



Eka Sakti Widya Pratam

Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGUJIAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1. Kinerja Personil Kepolisian.....	8
2.1.2. Kepemimpinan stimulasi intelektual	10
2.1.3. Budaya kerja presisi	13
2.1.4. Work-Life Balance	15
2.2 Model Empirik penelitian.....	17
2.2.1. Pengaruh antar variable dan perumusan hypothesis.....	17
2.2.2. Model Empirik Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.3. Sumber Data	27
3.4. Metode Pengumpulan Data	27
3.5. Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator	28
3.6. Tehnik Analisis.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	37
4.1. Deskripsi Responden	37
4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian	40
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	42
4.4. Evaluasi Kesesuaian Model (Goodness of fit)	51
4.5. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	53
4.6. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian	73
5.2. Implikasi Teoritis.....	74
5.3. Implikasi Manajerial.....	76
3.1. Limitasi Penelitian.....	78
3.2. Agenda Penelitian Mendatang.....	79
Daftar Pustaka	80
Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Deskripsi Responden	88
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....	89
Lampiran 4. Full Model PLS.....	90
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran).....	91
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)	94
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural).....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era yang semakin dinamis, institusi kepolisian menghadapi tantangan kompleks dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tuntutan profesionalisme, integritas, dan efisiensi menjadi sangat krusial, terutama di tengah perubahan lingkungan sosial, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.

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, 2022).

Visi Presisi yang diusung oleh Kapolri Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo mendapat tanggapan positif dari berbagai pihak. Konsep Presisi, yang merupakan singkatan dari Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan, dianggap mampu membuat pelayanan kepolisian menjadi lebih terintegrasi, modern, mudah, dan cepat. Kepolisian, sebagai lembaga yang memiliki tugas utama dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta melindungi dan mengayomi masyarakat, berkomitmen untuk melayani dengan menghormati kearifan lokal dalam budaya Indonesia. Presisi sendiri mengacu pada

empat pilar kebijakan, 16 program prioritas, 51 kegiatan, 177 rencana aksi, dan 8 komitmen dalam konsep Polri. Empat transformasi menjadi inti dari Polri yang presisi, yaitu Transformasi Organisasi, Transformasi Operasional, Transformasi Pelayanan Publik, dan Transformasi Pengawasan (Tri Brata & Nashar, 2022a).

Di sisi lain, keberhasilan organisasi dalam pencapaian visi misinya sangat bergantung pada gaya kepemimpinan. Peran pemimpin dalam implementasi budaya kerja sangat penting dan memegang peranan kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan produktif (Schlesinger, 2017). Pemimpin dapat memainkan peran penting dalam pengembangan dan pelatihan anggota tim agar sesuai dengan nilai-nilai budaya kerja. Mereka dapat memberikan dukungan untuk pengembangan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan (Madi Odeh et al., 2023). Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap sesuai dalam pengembangan keterampilan dan pemahaman adalah kepemimpinan transformational (Thuan, 2020).

Transformational leadership, sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang inspiratif, memiliki peran signifikan dalam mendorong perubahan positif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin yang transformational mampu membangun visi yang jelas, memberikan motivasi, serta menginspirasi personil untuk melebihi ekspektasi. Kepemimpinan transformational dapat menjadi katalisator dalam menciptakan sinergi antara budaya kerja presisi dan keseimbangan kerja-kehidupan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja optimal personil.

Penelitian terdahulu terkait peran kepemimpinan transformational terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi. Penelitian terdahulu terkait peran transformational leadership terhadap kinerja SDM masih menyisakan gap.

Diantaranya adalah temuan yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan Transformational tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Novitasari et al., 2020) sedangkan hubungan antara kepemimpinan Transformational dan kinerja karyawan dianggap signifikan (Virgiawan et al., 2021). Kemudian, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformational tidak memiliki efek signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Rafia & Sudiro, 2020). Meskipun demikian, kepemimpinan Transformational pada akhirnya meningkatkan kinerja, seperti yang dikemukakan oleh (Qalati et al., 2022). Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya gap yang menarik untuk diteliti. Sehingga dalam penelitian ini mengajukan budaya kerja presisi dan *worklife balance* sebagai variable pemediasi.

Budaya organisasi diterima dan terus diuji, diterapkan, serta dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi (Hofstede, 1998). Budaya kerja presisi muncul sebagai pendekatan strategis untuk mendorong keteraturan, akurasi, dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Budaya kerja presisi menekankan pentingnya kerja yang terencana, terukur, dan konsisten guna mencapai hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.

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). 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).

Selain budaya kerja presisi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* menjadi elemen penting yang memengaruhi kinerja personil kepolisian. Beban kerja yang berat, jam kerja yang tidak teratur, dan tekanan operasional sering kali menjadi faktor yang mengurangi produktivitas serta menurunkan tingkat kepuasan kerja. Ketika *work-life balance* dapat terwujud, personil akan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan energi, motivasi, dan kesejahteraan yang lebih baik.

Kemudian, Keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja adalah aspek penting untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental polisi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan pelayanan masyarakat yang diberikan oleh kepolisian (Bataineh, 2019). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang krusial (Giovanna Giancesini et al., 2018), terutama dalam profesi polisi yang seringkali melibatkan tekanan dan tanggung jawab besar. Suasana kerja yang solid dan dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan di mana polisi merasa didukung dan dihargai (Javanmardnejad et al., 2021).

Work-life balance dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan bertanggungjawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya (Bagheri-Nesami et al., 2017). Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk

menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya (Bagheri-Nesami et al., 2017).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (*research gap*) dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “peran mediasi Budaya Kerja Presisi dalam pengaruh *transformational Leadership* dan *work-life balance* terhadap Kinerja Personil Resmob Bareskrim Mabes Polri?”. Kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh *transformational Leadership* terhadap implementasi Budaya Kerja Presisi di Resmob Bareskrim Polri?
- 2) Bagaimana pengaruh *transformational Leadership* terhadap *work-life balance* di Rsmob Bareskrim Polri ?
- 3) Bagaimana pengaruh *transformational Leadership* terhadap kinerja Personil Resmob Bareskrim Polri?
- 4) Bagaimana pengaruh implementasi Budaya Kerja Presisi terhadap kinerja Personil Resmob Bareskrim Polri?
- 5) Bagaimana pengaruh *work-life balance* personil terhadap kinerja Personil Resmob Bareskrim Polri?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis peran *transformational Leadership* terhadap implementasi Budaya Kerja Presisi.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis peran *transformational Leadership* terhadap *work-life balance* Personil.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis peran *transformational Leadership* terhadap kinerja Personil.
- 4) Mendeskripsikan dan menganalisis peran implementasi Budaya Kerja Presisi terhadap kinerja Personil.
- 5) Mendeskripsikan dan menganalisis peran *work-life balance* terhadap kinerja Personil.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teori penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga terhadap pemahaman tentang *transformational Leadership*, *work-life balance*, budaya Presisi yang dapat meningkatkan kualitas kinerja personil kepolisian.

2. Manfaat Praktis

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

a. Bagi Individu.

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

b. Bagi organisasi.

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

c. Bagi Akademisi

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Kinerja Personil Kepolisian

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

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

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

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

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

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

2.1.2. Kepemimpinan stimulasi intelektual

Kepemimpinan Transformational adalah teori kepemimpinan di mana seorang pemimpin bekerja dengan tim atau pengikut di luar kepentingan langsung mereka untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui pengaruh, inspirasi, dan melaksanakan perubahan bersama-sama dengan anggota kelompok yang berkomitmen (Bass, 1999). Perubahan kepentingan pribadi ini meningkatkan tingkat kedewasaan dan cita-cita pengikut, serta kepedulian mereka terhadap pencapaian (Antonakis & Robert, 2013). Teori ini sangat sulit untuk dilatih atau diajarkan karena merupakan kombinasi dari banyak teori kepemimpinan. Pengikut mungkin dimanipulasi oleh para pemimpin dan ada kemungkinan mereka kehilangan lebih banyak daripada yang mereka peroleh. Sebagian besar kritik tentang kepemimpinan Transformational adalah tentang etika dan nilai-nilai moral pemimpin yang dapat mengakibatkan penyalahgunaan kekuasaan dan konsekuensi yang tidak diinginkan (Northouse, 2007).

Kepemimpinan Transformational bekerja dengan menginspirasi anggota tim untuk memotivasi diri mereka sendiri, yang dapat menyebabkan kurangnya fokus pada tugas-tugas penting (Bass, 1999). Pemimpin Transformational bertujuan untuk memimpin dengan contoh dan model perilaku karyawan yang ideal, yang mungkin tidak memberikan struktur dan

bimbingan yang cukup untuk beberapa karyawan (Weller et al., 2019). Salah satu aspek terpenting dari keuntungan dan kerugian dari kepemimpinan Transformational adalah kemampuan untuk menemukan celah dan masalah dalam sebuah visi dan menghasilkan perubahan untuk menyelesaikannya dengan cepat (Cho et al., 2019). Pemimpin juga dapat "menjual" solusi baru kepada pengikut mereka, yang berarti segera diadopsi (Zuraik & Kelly, 2019).

Kepemimpinan Transformational memberikan visi dan motivasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan profesional (Yasin et al., 2014). Kepemimpinan Transformational, salah satu gaya kepemimpinan kunci dalam praktik manajemen, telah terbukti memiliki dampak positif pada sikap, perilaku, dan pengembangan individu pengikut (Einstein & Humphreys, 2001). Seorang pemimpin Transformational dapat mengubah sikap dan perilaku pengikut, menumbuhkan nilai untuk perubahan, dengan demikian mempromosikan perubahan dan meningkatkan pertumbuhan profesional pengikut (McCleskey, 2014).

Kepemimpinan Transformational dapat mendorong berbagi pengetahuan karena pemimpin Transformational dapat mengubah sikap dan perilaku pengikut dan menumbuhkan nilai untuk perubahan (Berraies & Zine El Abidine, 2019; Carmeli et al., 2014; Le & Lei, 2019; Shariq et al., 2019). Pemimpin Transformational menunjukkan stimulasi intelektual mendorong asumsi cara berpikir dan bekerja dengan cara yang inovatif (Shin & Eom, 2014). Seorang pemimpin dapat mentransformasikan

bawahannya melalui empat cara yang disebut *four i* (Burns & Bass, Bernard M, 2008), yaitu:

1. *Idealized influence (charisma)*. Sering disebut memiliki kharisma, yaitu pemimpin berkharisma yang menumbuhkan kebanggaan, kepercayaan dari karyawan karena memiliki visi yang jelas.
2. *Inspirational motivation*. Pemimpin Transformational memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan jalan mengkomunikasikan harapan tinggi dan tantangan kerja secara jelas, menggunakan berbagai symbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan, dan mengekspresikan tujuan penting dengan cara-cara sederhana.
3. *Intellectual stimulation*. *Intellectual stimulation* yaitu pemimpin yang sikap dan perilaku kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif.
4. *Individualized consideration*. Pemimpin Transformational memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang dengan jalan bertindak selaku pelatih atau penasihat.

Transformational leadership disimpulkan sebagai sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengubah organisasi melalui visi mereka untuk masa depan, dan dengan memperjelas visi mereka, mereka dapat memberdayakan sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mencapai visi tersebut. Dalam penelitian ini dimensi *transformational behavior* menggunakan *Four I* (Bass, 1985) yaitu

Idealized Influence (Charisma), Intellectual stimulation, Individualized Consideration, Intellectual Stimulation dan Inspirational Motivation.

2.1.3. Budaya kerja presisi

Kata "presisi" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai akurasi, ketepatan, dan ketelitian. Dengan mengambil makna ini, dapat disimpulkan bahwa slogan ini mengharapkan polisi untuk memberikan penekanan pada akurasi, ketelitian, dan ketepatan dalam tindakan mereka. Lebih lanjut, "PRESISI" juga diartikan sebagai singkatan (akronim) dari Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan. Secara ringkas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

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

Secara keseluruhan, slogan "Presisi Polri" mencerminkan konsep yang elegan dan brilian, menjadi panduan sikap dan kinerja kepolisian untuk mencapai Polri yang prediktif, responsif, transparan, dan berkeadilan. Transformasi Organisasi fokus pada penyatuan sistem informasi kepolisian, pemenuhan sarana dan prasarana Polri, serta menjadikan Puslitbang Polri

sebagai pusat riset teknologi. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan perubahan dinamis yang disebabkan oleh digitalisasi dan kemajuan teknologi (Riadi & Kurniawati, 2022).

Disimpulkan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Presisi merupakan akronim dari Prediktif, Responsibilitas, Transparansi-Berkeadilan. Dalam konsep Polri Presisi mempunyai empat pilar kebijakan, 16 program prioritas, 51 kegiatan, 177 rencana aksi, dan 8 komitmen. Adanya empat Pilar Transformasi membuat organisasi menjadi lebih baik. Empat transformasi yang menjadi jantung dari Polri yang presisi. Transformasi Organisasi, Transformasi Operasional, Transformasi Pelayanan Publik, dan Transformasi Pengawasan (Tri Brata & Nashar, 2022b).

- 1) Transformasi Operasional mencakup upaya Polri untuk menangani pandemi Covid-19 dan mendukung pemulihan ekonomi nasional. Selain itu, penguatan penanganan konflik sosial, baik horizontal maupun vertikal, dengan pendekatan pencegahan dan dialog menjadi fokus utama.
- 2) Transformasi Pelayanan Publik bertujuan memudahkan masyarakat dalam mendapatkan layanan publik dari kepolisian. Upaya ini mencakup pemantapan komunikasi publik dan peningkatan pelayanan dengan memanfaatkan teknologi.
- 3) Transformasi Pengawasan, yang dijalankan di semua lini, termasuk melibatkan masyarakat sebagai pengawas, bertujuan membentuk institusi dengan budaya kerja profesional dan berintegritas.

Pengawasan eksternal oleh masyarakat diharapkan dapat memberikan umpan balik yang konstruktif.

- 4) Komitmennya melibatkan pengawasan internal yang diberdayakan untuk menjaga keberlangsungan program dan menjaga agar tidak keluar dari jalur yang telah disepakati bersama. Transformasi ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat, partisipasi sosial, dan sinergitas antar lembaga.

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

2.1.4. Work-Life Balance

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

mendefinisikan *work-life balance* sebagai keseimbangan antara dua tuntutan individu, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, dalam kondisi yang setara.

Work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Menurut (Mulang, 2022), *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan komitmen keluarga, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. *Work-life balance* melibatkan cara seseorang mencari keseimbangan dan kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan (Kinnary & Tanuwijaya, 2022). Mulyadi et al (2023) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan antara semua aspek kehidupan manusia.

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

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu). Merujuk pada alokasi waktu yang diberikan oleh individu untuk pekerjaan dan hal-hal di luar pekerjaan, seperti waktu untuk keluarga. Keseimbangan waktu mencerminkan bagaimana karyawan mengalokasikan waktu mereka untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengurangi profesionalisme.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan). Merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu terhadap pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan

tidak hanya mengandalkan alokasi waktu, tetapi juga melibatkan keterlibatan fisik dan emosional dalam semua kegiatan.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). Merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Kepuasan timbul ketika individu merasa bahwa mereka telah mencapai keseimbangan yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang tercermin dalam kondisi keluarga, hubungan sosial, dan pencapaian pekerjaan.

2.2 Model Empirik penelitian

2.2.1. Pengaruh antar variable dan perumusan hypothesis

1. Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap implementasi budaya presisi

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

Melalui upaya yang konsisten dan komprehensif dari pemimpin, budaya kerja presisi dapat ditanamkan di dalam organisasi kepolisian,

menciptakan lingkungan di mana tugas-tugas dijalankan dengan akurat dan efisien. Dalam rangka mendukung keberhasilan terhadap program kerja menuju Polri yang prediktif, responsibilitas dan transformasi berkeadilan (PRESISI), maka Kepemimpinan adalah salah satu prediktor paling penting dari apakah organisasi dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan yang dinamis dan dengan demikian kebutuhan akan kepemimpinan Polri yang efektif lebih besar dari sebelumnya (Tri Brata & Nashar, 2022b).

H1 : Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik budaya kerja presisi

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

dapat meningkatkan kepuasan anggota tim dan memberikan kontribusi positif pada kualitas umum dari kehidupan kerja mereka (Chebon et al., 2019).

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

Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja personil

3. Pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja personil

Penelitian Rawashdeh et al (2020) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Transformational terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Temuan penelitian Farisi & Paramita, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformational secara signifikan dan positif terkait dengan kinerja karyawan. Pemimpin Transformational pada akhirnya meningkatkan kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam penelitian oleh Qalati et al., (2022). Hubungan antara kepemimpinan Transformational dan kinerja karyawan memiliki signifikansi, seperti yang dikemukakan oleh Virgiawan et al., (2021). Kepemimpinan Transformational memiliki dampak yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian beberapa peneliti (Agung Nugroho et al., 2020; H. ur R. Khan et al., 2018; Singgih et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang

memotivasi dan memengaruhi karyawan untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka.

hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik kinerja personil

4. Peran implementasi budaya kerja presisi terhadap kinerja personil

Implementasi budaya kerja "PRESISI" memiliki peran krusial terhadap kinerja personil polisi. Dengan mengadopsi dan menerapkan prinsip-prinsip Presisi, polisi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, efektif, dan berfokus pada pelayanan masyarakat. Implementasi budaya kerja Presisi, dengan demikian, tidak hanya membentuk karakteristik positif dalam organisasi kepolisian, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja personil. Melalui pendekatan yang terencana dan terkoordinasi terhadap nilai-nilai Presisi, polisi dapat memberikan pelayanan yang lebih baik, menjaga keamanan masyarakat, dan membangun hubungan yang positif dengan komunitas.

Budaya Kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Egi Radiansyah & Muhammadiyah Kalianda, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Oktarina et al., 2022; Tri Brata & Nashar, 2022b). Dari hasil analisis korelasi product moment yang dilakukan (Mulinbota Moron et al., 2021) diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Tri Brata & Nashar, 2022b)

menampilkan bahwa umum secara budaya organisasi sebagai bagian penting dalam mencapai misi dan strategi organisasi yang memiliki keefektifan dan manajemen perubahan, mempengaruhi juga budaya kerja, yang diri dari kebiasaan kerja, indikator kedua adalah perilaku yang membentuk pemaparan akan peraturan, serta indikator nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi akan berpengaruh secara umum terhadap budaya kerja, karena faktor moral dan etika yang melekat pada kebiasaan setempat akan sangat mempengaruhi kinerja anggota.

Sehingga dengan demikian hypothesis yang diajukan adalah :

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

5. Peran *work-life balance* terhadap kinerja personil

Keseimbangan kehidupan kerja memainkan peran penting terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Respati et al., 2023). *Work-life balance* yang diprosikan dengan penataan kerja, partisipasi kerja, ketidakseimbangan sistem, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Malang (Indierana Gunawan & Hidayatullah, 2023). *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja paramedis (Priyono & Saraswati, 2023). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, organisasi dapat

meningkatkan kesejahteraan dan kinerja SDM. Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H5 : Semakin baik *Work-life balance* kerja akan semakin baik kinerja personil

6. Peran Mediasi Budaya Kerja Presisi dalam pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Personil

Kepemimpinan Transformational tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja sebagaimana penelitian Rawashdeh et al (2020), tetapi juga berpengaruh dalam pembentukan budaya kerja organisasi (Chebon et al., 2019). Artinya, gaya kepemimpinan yang menginspirasi, memberikan motivasi, dan mendorong inovasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, adaptif, dan berorientasi pada hasil, yang kemudian memperkuat kualitas kinerja personil.

Budaya Kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan pengaruh positif dari *Transformational Leadership* terhadap peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja, sehingga mendorong terciptanya standar kerja yang lebih tinggi, profesional, dan selaras dengan tuntutan organisasi.

H6 : Budaya Kerja Presisi memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Personil

7. Peran Mediasi *work life balance* dalam pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Personil

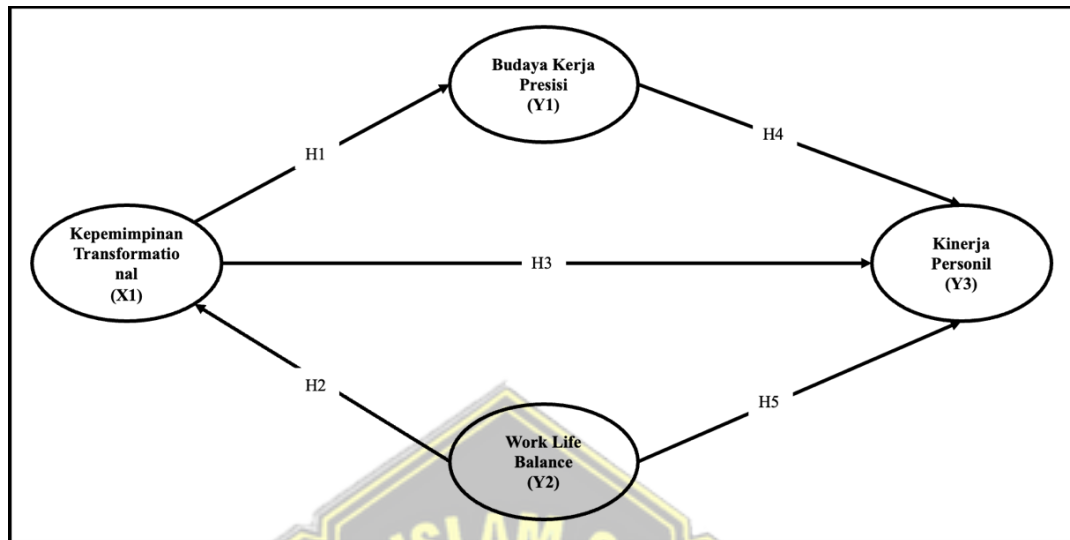
Kepemimpinan Transformational berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja (Rawashdeh et al, 2020), tetapi juga mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi personil (Respati et al., 2023). Pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual kepada bawahannya berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel (Agung Nugroho et al., 2020).

Lingkungan kerja yang suportif dan fleksibel memungkinkan personil untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja mereka (Egi Radiansyah & Muhammadiyah Kalianda, 2022).. Dengan demikian, *work life balance* berfungsi sebagai jembatan penting yang menghubungkan gaya kepemimpinan yang transformatif dengan pencapaian kinerja personil yang optimal.

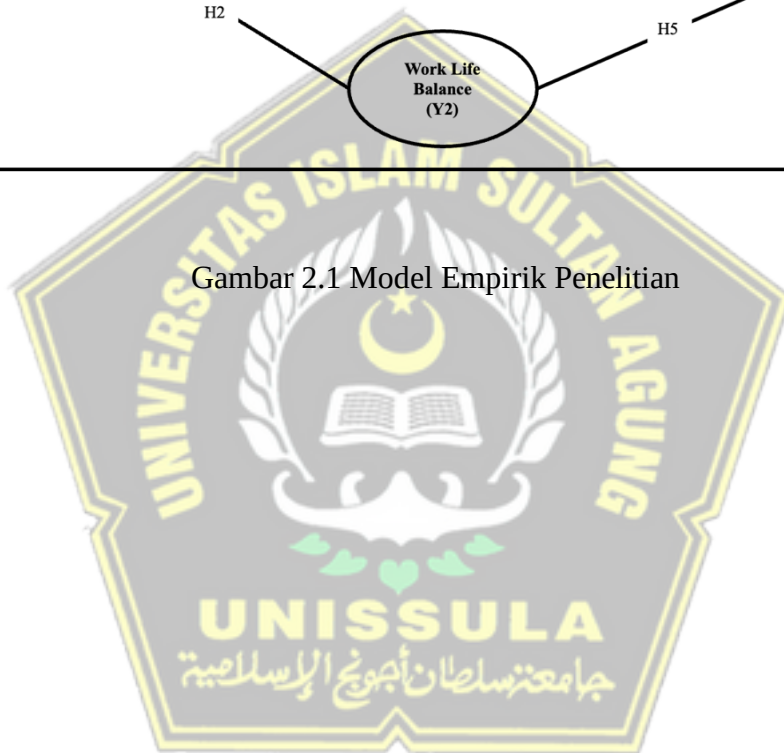
H7 : *work life balance* memediasi pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Personil

2.2.2. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini nampak pada gambar 2.1 :



Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian eksplanatori asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud untuk membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan dapat memperkuat teori yang dijadikan landasan. Dalam hal ini adalah budaya kerja presisi, *worklife balance*, *transformational leadership* dan Kinerja Personil.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh seluruh Personil di Resmob Bareskrim sebanyak 333 personil.

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

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

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diijinkan. Penelitian menggunakan tingkat kelonggaran ketidaktelitian sebesar 0,05 %.

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

$$\text{Rumus Slovin} = \frac{333}{1 + (206 \times 0,0025)} = \frac{333}{1,8325} = 182$$

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka sample dalam penelitian ini berjumlah 182 responden yang akan diambil dari Personil di Resmob Bareskrim.

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

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

3.3. Sumber Data

Sumber data penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data utama Merupakan data yang diperoleh langsung dari objek (Widodo, 2017). Data utama dari studi ini meliputi: budaya kerja presisi, *worklife balance*, *transformational leadership* dan Kinerja Personil.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, data tersebut meliputi jumlah personil, banyak giat yang dilakukan serta bahan referensi yang berkaitan dengan variabel yang dteliti dalam penelitian ini.

3.4. Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyerahkan lembar kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden terkait pernyataan dalam variabel penelitian yaitu budaya kerja presisi, *worklife balance*, *transformational leadership* dan Kinerja Personil.

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

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
------------------------------------	---	---	---	---	---	--------------------------

2. Data Sekunder

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

3.5. Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator

Berikut definisi operasional variabel yang diteliti adalah : budaya kerja presisi, *worklife balance*, *transformational leadership* dan Kinerja Personil. Adapun masing - masing indikator nampak pada Tabel 3.1.

Tabel 3.2
Devinisi Operasional Variabel Dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja personil Tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi, sesuai dengan standar, tujuan, dan harapan yang telah ditetapkan.	1) Kualitas (mutu). 2) Kuantitas (jumlah). 3) Waktu (jangka waktu). 4) Kerja sama antar karyawan. 5) Penekanan biaya 6) Pengawasan.	(Sedarmayanti, 2017)
2	Kepemimpinan transformational gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi personel kepolisian melalui visi yang jelas, pemberdayaan, dan keteladanan untuk mencapai kinerja yang melampaui ekspektasi, dengan tetap berorientasi pada pelayanan publik dan integritas.	1) <i>Idealized Influence</i> (Charisma), 2) <i>Intellectual stimulation</i> , 3) <i>Individualized Consideration</i> , 4) <i>Intellectual Stimulation</i> 5) <i>Inspirational Motivation</i> .	(Bass, 1985)
3	Budaya kerja presisi nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki dan dijalankan oleh setiap personil kepolisian yang mencerminkan akurasi, ketelitian, dan ketepatan dalam tindakan	1) Prediktif, 2) Responsibilitas, 3) Transparansi, 4) Berkeadilan.	(Tri Brata & Nashar, 2022b)
4	<i>Work-life balance</i> kemampuan individu untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.	1) <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu). 2) <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan). 3) <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan).	(Sirgy & Lee, 2018)

3.6. Teknik Analisis

3.6.1. Analisis Deskriptif Variabel

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

3.6.2. Analisis Uji *Partial Least Square*

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

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk

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

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

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

3.6.3. Analisa model *Partial Least Square*

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

1. *Convergent Validity*

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

2. *Discriminant Validity*

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

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

Keterangan :

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

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

3. Validitas Konvergen

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

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

1) *Composite reliability*

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

2) *Cronbach's Alpha*

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

a. *Uji Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksya harus signifikan.

b. *Uji Multikolineritas*

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

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

4. Analisa *Inner Model*

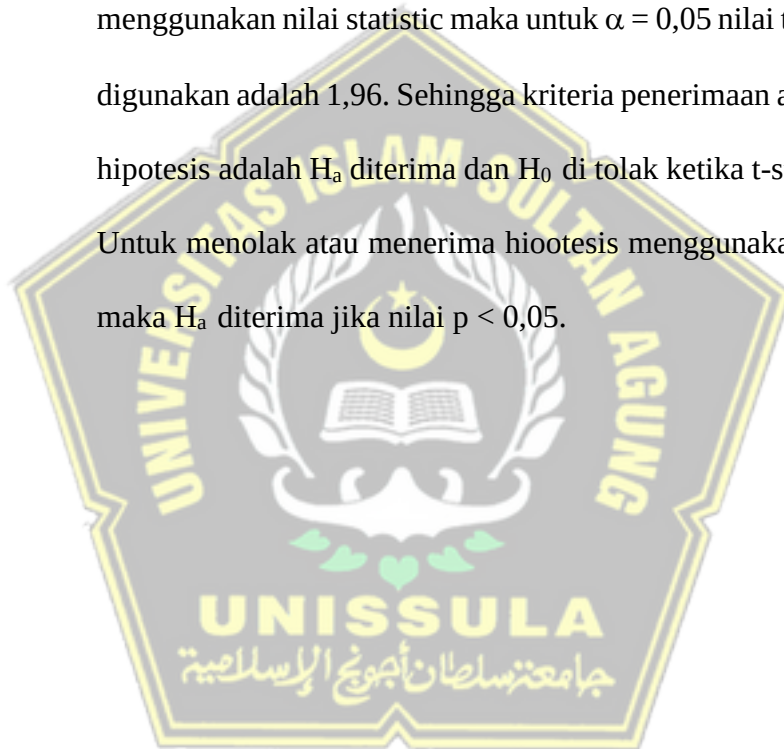
Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen,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

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

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

5. Pengujian Hipotesa

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



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Deskripsi Responden

Gambaran terhadap responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat diidentifikasi melalui deskripsi responden. Responden penelitian ini adalah Personil di Resmob Bareskrim. Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh sebanyak 182 responden yang telah mengisi kuesioner dengan lengkap dan dapat digunakan dalam analisis data lebih lanjut. Deskripsi terkait responden penelitian ini dapat dijelaskan dalam empat karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja yang dipaparkan berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	120	65.9
Wanita	62	34.1
Total	182	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Sajian data pada Tabel 4.1 di atas memperlihatkan bahwa responden pria terdapat sebanyak 120 responden (65,9%) dan responden wanita sebanyak 62 responden (34,1%). Data tersebut menunjukkan banyaknya personil pria lebih banyak dibandingkan wanita. Formasi tersebut sangat mendukung kinerja satuan Resmob Bareskrim, mengingat karakter tugas lapangan yang menuntut

fisik, kecepatan respons, serta kemampuan taktis dalam penanganan kasus-kasus kriminal serius.

2. Usia

Deskripsi profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor tingkatan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25 - 35 tahun	70	38.5
35 - 45 tahun	72	39.6
45 - 55 tahun	28	15.4
>55 tahun	12	6.6
Total	182	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024.

Dari sajian data pada Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki rentang usia 35-45 tahun yaitu sebanyak 72 orang (39,6%). Usia ini menandakan bahwa para personel telah berada dalam fase karier yang mapan dan matang secara emosional serta profesional, dengan kesiapan fisik dan mental yang masih optimal untuk menjalankan tugas-tugas operasional. Temuan lainnya menunjukkan personil dengan usia 25-35 tahun sebanyak 70 orang (38,5%), usia 45-55 tahun yaitu sebanyak 28 orang (15,4%), dan personil dengan usia di atas 55 tahun yaitu sebanyak 12 orang (6,6%).

3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor tingkatan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	55	30.2
Diploma	31	17.0
S1	84	46.2
S2	12	6.6
Total	182	100.0

Sumber : Hasil pengolahan data, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir setingkat S1 yaitu sebanyak 84 personil (46,2%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 55 personil (30,2%), Diploma sebanyak 31 responden (17,0%), dan terdapat 12 responden (6,6%) dengan tingkat pendidikan terakhir S2. Meskipun tugas di lapangan sangat teknis dan praktis, personel memiliki bekal akademik yang memadai untuk memahami pendekatan hukum, analisis kriminal, serta penggunaan teknologi investigatif..

4. Lama Bekerja

Deskripsi profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan faktor Lama bekerja sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Karakteristik Responden Menurut Lama bekerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0 - 10 tahun	91	50.0
11 - 20 tahun	68	37.4
21 - 30 tahun	17	9.3
> 30 tahun	6	3.3
Total	182	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024.

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 5 - 10 tahun sebanyak 91 responden (50,0%). Responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 68 responden (37,4%), masa kerja 21-30 tahun sebanyak 17 responden (9,3%), dan terdapat 6 responden (3,3%) yang telah lama bekerja selama lebih dari 30 tahun. Banyaknya personil dengan pengalaman 0 – 10 mengindikasikan adanya dominasi personel dengan masa tugas relatif baru di lingkungan Resmob, yang mungkin juga menggambarkan regenerasi atau penguatan personel muda yang siap menghadapi tantangan operasional secara aktif.

4.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian

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

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

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Penelitian

No	Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
1	Kepemimpinan Transformational (X1)	3.73	
	a. <i>Idealized Influence (Charisma)</i>	3.73	0.68
	b. <i>Intellectual stimulation</i>	3.70	0.74
	c. <i>Individualized Consideration</i>	3.80	0.70
	d. <i>Inspirational Motivation</i>	3.69	0.73

2	Budaya Kerja Presisi (Y1)	3.73	
	a. Prediktif	3.72	0.93
	b. Responsibilitas	3.71	0.79
	c. Transparansi	3.65	0.88
	d. Berkeadilan	3.64	0.89
3	Work-Life Balance (Y2)	3.84	
	a. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	3.84	0.79
	b. <i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	3.83	0.76
	c. <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	3.86	0.78
4	Kinerja Personil (Y3)	3.84	
	a. Kualitas (mutu)	3.77	0.75
	b. Kuantitas (jumlah)	3.81	0.68
	c. Waktu (jangka waktu)	3.91	0.63
	d. Kerja sama antar karyawan	3.75	0.73
	e. Penekanan biaya	3.92	0.68
	f. Pengawasan	3.86	0.70

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean data variabel Kepemimpinan Transformational secara keseluruhan sebesar 3,73 terletak pada rentang kategori sedang (2,34 – 3,66). Artinya, bahwa personil memandang bahwa kesempatan Kepemimpinan Transformational dirasa cukup baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kepemimpinan Transformational didapatkan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Individualized Consideration* (3,80) dan terendah pada indikator *Intellectual Stimulation* dengan nilai mean yaitu 3,69.

Pada variabel Budaya Kerja Presisi secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,73 terletak pada kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa personil memiliki Budaya Kerja Presisi yang tinggi dalam bekerja. Hasil deskripsi data pada variabel Budaya Kerja Presisi didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Prediktif (3,72) dan terendah pada indikator Berkeadilan (3,64).

Pada variabel *Work-Life Balance* secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,84 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa personil mendapatkan Work Life Balance yang tinggi dari organisasi. Hasil deskripsi data pada variabel Work Life Balance didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) (3,86) dan terendah pada indikator *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) (3,83).

Pada variabel Kinerja Personil secara keseluruhan diperoleh nilai mean sebesar 3,84 terletak pada rentang kategori tinggi/baik (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum personil memiliki kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada Kinerja Personil didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Penekanan biaya (3,92) dan terendah pada indikator Kualitas (mutu) (3,77).

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

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

4.3.1. Convergent Validity

Evaluasi model pengukuran variabel laten dengan indikator reflektif dianalisis dengan melihat *convergent validity* masing-masing indikator.

Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Menurut Ghazali (2011), nilai Outer loading di atas 0,70 sangat direkomendasikan.

1. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kepemimpinan Transformational

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

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan *Outer Loading* Konstruk Kepemimpinan Transformational

Indikator	Outer loadings
<i>Idealized Influence (Charisma)</i>	0.760
<i>Intellectual stimulation</i>	0.896
<i>Individualized Consideration</i>	0.737
<i>Inspirational Motivation</i>	0.881

Tabel di atas menunjukkan di mana keempat indikator Kepemimpinan Transformational memiliki nilai loading faktor berkisar antara 0,737 – 0,896, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel Kepemimpinan Transformational (X1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Inspirational Motivation*

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel 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 4.7
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Budaya Kerja Presisi

Indikator	<i>Outer loadings</i>
Prediktif	0.856
Responsibilitas	0.749
Transparansi	0.829
Berkeadilan	0.754

Tabel di atas terlihat bahwa keempat indikator Budaya Kerja Presisi memiliki nilai loading faktor pada kisaran 0,749 – 0,856, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel Budaya Kerja Presisi (Y1) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan.

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Work-Life Balance

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel *Work-Life Balance* (Y2) direfleksikan melalui tiga indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel

Work Life Balance sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk *Work-Life Balance*

Indikator	<i>Outer loadings</i>
<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	0.763
<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	0.808
<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	0.862

Pada tabel di atas dapat diketahui ketiga indikator *Work-Life Balance* memiliki nilai loading faktor pada kisaran 0,763 – 0,862, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel *Work-Life Balance* (Y2) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara convergent oleh indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

4. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja Personil

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Kinerja Personil direfleksikan melalui enam indikator. Evaluasi outer model atau model pengukuran dapat dilihat dari nilai outer loading dari setiap indikator variabel Kinerja Personil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Outer Loading Konstruk Kinerja Personil

Indikator	Outer loadings
Kualitas (mutu)	0.846
Kuantitas (jumlah)	0.832
Waktu (jangka waktu)	0.713
Kerja sama antar karyawan	0.840
Penekanan biaya	0.825
Pengawasan	0.839

Pada tabel di atas dapat diketahui keenam indikator Kinerja Personil memiliki nilai loading faktor pada kisaran 0,713 – 0,846, sehingga lebih besar dari *cut of value* 0,700. Dengan demikian variabel Kinerja Personil (Y3) mampu dibentuk atau dijelaskan dengan baik atau dapat dikatakan valid secara

convergent oleh indikator Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya, dan Pengawasan.

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

4.3.2. *Discriminant Validity*

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

1. Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

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

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

	Budaya kerja presisi	Kepemimpinan transformational	Kinerja personil	Work-life balance
Budaya kerja presisi	0.798			
Kepemimpinan transformational	0.443	0.821		
Kinerja personil	0.637	0.450	0.817	
Work-life balance	0.673	0.412	0.807	0.812

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

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

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

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

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

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kepemimpinan transformational <-> Budaya kerja presisi	0.510
Kinerja personil <-> Budaya kerja presisi	0.726
Kinerja personil <-> Kepemimpinan transformational	0.506
Work-life balance <-> Budaya kerja presisi	0.862
Work-life balance <-> Kepemimpinan transformational	0.508
Work-life balance <-> Kinerja personil	0.875

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai-nilai dalam matrik HTMT tidak lebih dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat

diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *HTMT* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. Cross Loading

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

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

	Budaya kerja presisi	Kepemimpinan transformational	Kinerja personil	Work-life balance
X11	0.271	0.760	0.314	0.293
X12	0.443	0.896	0.424	0.381
X13	0.250	0.737	0.266	0.263
X14	0.435	0.881	0.437	0.391
Y11	0.856	0.374	0.494	0.584
Y12	0.749	0.337	0.511	0.528
Y13	0.829	0.316	0.450	0.554
Y14	0.754	0.374	0.561	0.481
Y22	0.509	0.299	0.521	0.763
Y23	0.550	0.360	0.526	0.808
Y31	0.578	0.347	0.846	0.862
Y31	0.578	0.347	0.846	0.862
Y32	0.486	0.360	0.832	0.544
Y33	0.432	0.400	0.713	0.508
Y34	0.581	0.347	0.840	0.820
Y35	0.486	0.372	0.825	0.509
Y36	0.515	0.410	0.839	0.558

Pengujian *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk

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

4.3.3. Uji Reliabilitas

Reliabel menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi nyata pada obyek yang diteliti. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan 3 (tiga) ukuran yaitu *Cronbach's alpha*, *Composite reliability*, *Average variance extracted* (AVE).

a. Cronbach alpha

Uji *Cronbach alpha* digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari item-item dalam suatu konstruk atau dimensi yang sama. Sebuah konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik, apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.

b. Composite Reliability.

Uji *composite reliability* ditujukan untuk mengukur reliabilitas konstruk secara keseluruhan dan memperhitungkan bobot item, sehingga CR dianggap lebih akurat daripada *Cronbach's alpha* dalam konteks model pengukuran berbasis SEM, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Uji AVE digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas (*variance*) dari konstruk yang dijelaskan oleh item-item dalam konstruk tersebut. 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 *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan AVE antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya kerja presisi	0.809	0.875	0.637
Kepemimpinan transformational	0.844	0.892	0.675
Kinerja personil	0.902	0.923	0.668
Work-life balance	0.747	0.853	0.659

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Tabel 4.10 menunjukkan dari nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* masing-masing konstruk memiliki nilai di atas 0,7, sedangkan nilai AVE masing-masing konstruk bernilai di atas 0,5. Atas dasar tersebut maka dapat dikatakan bahwa masing-masing konstruk baik dapat digunakan dalam proses analisis untuk menunjukkan ada tidaknya hubungan pada masing-masing konstruk artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk dapat dikatakan baik.

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

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

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

a. R square

R-square (R^2) atau koefisien determinasi menunjukkan besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. R square menjadi ukuran seberapa baik sebuah model menjelaskan data observasi. Chin (1998) dalam (Abdillah, W., & Hartono, 2015) memberikan interpretasi nilai R square, yaitu pengaruh rendah (0,19), sedang (0,33), dan tinggi (0,67). Hasil perhitungan nilai R-square variabel endogen dapat ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.14
Nilai *R-Square*

	R-square
Budaya kerja presisi	0.196
Kinerja personil	0.678
Work-life balance	0.170

Koefisien determinasi (R-square) yang didapatkan pada variabel *Work-Life Balance* sebesar 0,170 artinya variabel *Work-Life Balance* dapat dijelaskan

17,0 % oleh variabel Kepemimpinan Transformational. Sedangkan sisanya 83,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,170) berada pada di bawah nilai 0,19, artinya variabel *Work-Life Balance* dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformational pada kategori rendah.

Nilai R square Budaya Kerja Presisi sebesar 0,196 artinya Budaya Kerja Presisi dapat dijelaskan 19,6% oleh variabel Kepemimpinan Transformational, sedangkan sisanya 80,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (0,196) berada pada nilai 0,19 – 0,33, artinya variabel Budaya Kerja Presisi dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformational pada kategori sedang.

Nilai R square Kinerja Personil sebesar 0,678 artinya Kinerja Personil dapat dijelaskan 67,8 % oleh variabel Kepemimpinan Transformational, *Work Life Balance* dan Budaya Kerja Presisi, sedangkan sisanya 32,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai R square tersebut (67,8) berada di atas nilai 0,67, artinya variabel Kinerja Personil dipengaruhi variabel Kepemimpinan Transformational, *Work-Life Balance* dan Budaya Kerja Presisi pada kategori tinggi.

b. Q square

Q-Square (Q^2) menggambarkan ukuran akurasi prediksi, yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen mampu memprediksi variabel endogen. *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural merupakan ukuran seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi

parameternya. Ukuran. Q square di atas 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance* atau kesesuaian prediksi model yang baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q²) menurut Ghazali & Latan (2015, p. 80) adalah sebagai berikut: 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).

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

Tabel 4.15
Nilai Q-square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja personil	1092.000	632.905	0.420

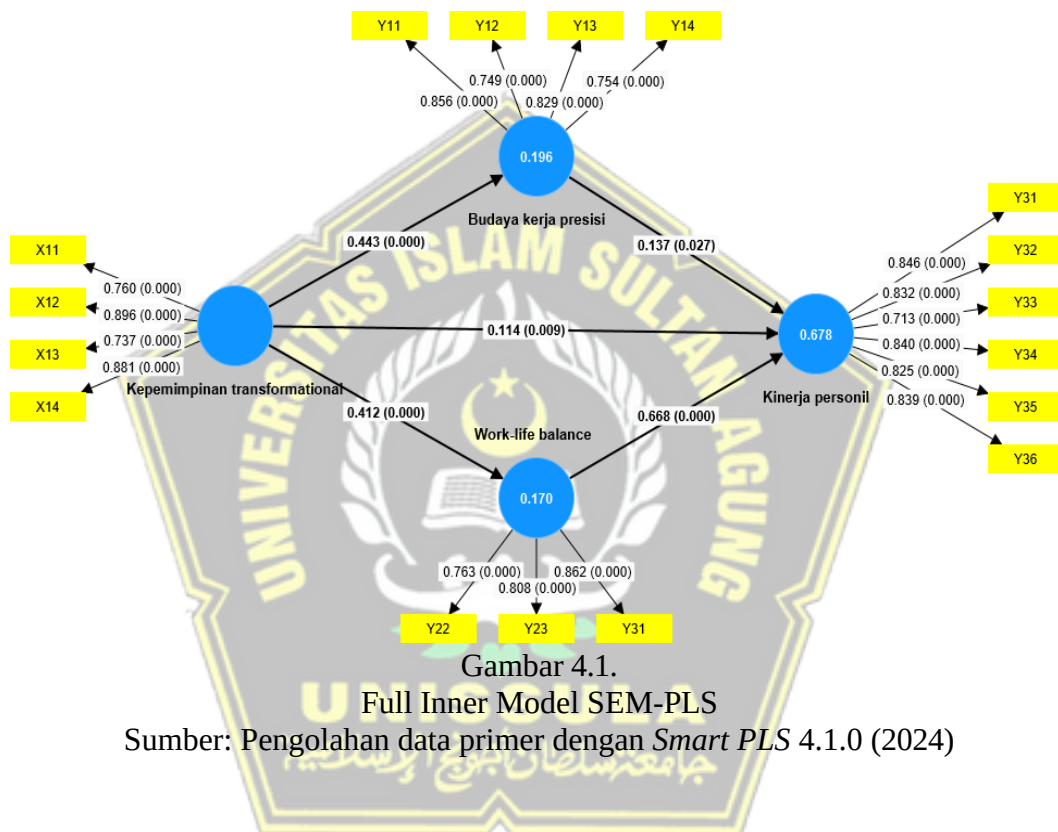
Nilai Q-square (Q²) pada variabel Kinerja Personil sebesar 0,420 yang menunjukkan nilai Q square berada di atas nilai nol dan pada rentang di atas 0,35, sehingga dapat dikatakan model memiliki *predictive relevance* yang kuat. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai 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 Kepemimpinan Transformational terhadap Work Life Balance dan Budaya Kerja Presisi, serta terhadap Kinerja Personil.

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



Gambar 4.1.

Full Inner Model SEM-PLS

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

4.5.1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan terlebih dahulu sebelum pengujian hipotesis. Multikolinearitas merupakan kondisi yang menunjukkan terjadinya hubungan yang kuat antar variabel independen. Prosedur uji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai statistik *collinierity statistics* (VIF) pada inner VIF Values. Jika nilai inner VIF < 5, maka dapat dinyatakan tidak terdapat adanya multikolinieritas dalam model penelitian (Hair et al., 2019).

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Budaya kerja presisi -> Kinerja personil	1.945
Kepemimpinan transformational -> Budaya kerja presisi	1.000
Kepemimpinan transformational -> Kinerja personil	1.282
Kepemimpinan transformational -> Work-life balance	1.000
Work-life balance -> Kinerja personil	1.885

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas, terbukti bahwa seluruh hubungan antar variabel diperoleh nilai VIF kurang dari 5. Temuan ini bermakna bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinieritas dalam model yang terbentuk.

4.5.2. Analisis Pengaruh antar Variabel

Sajian hasil berikut menampilkan uraian pengujian hipotesis penelitian yang diajukan. Hasil pengujian pengaruh masing-masing variabel penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya kerja presisi -> Kinerja personil	0.137	0.139	0.062	2.208	0.027
Kepemimpinan transformational -> Budaya kerja presisi	0.443	0.445	0.062	7.168	0.000
Kepemimpinan transformational -> Kinerja personil	0.114	0.112	0.044	2.596	0.009
Kepemimpinan transformational -> Work-life balance	0.412	0.414	0.074	5.587	0.000
Work-life balance -> Kinerja personil	0.668	0.670	0.053	12.580	0.000

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

Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat t hitung dan t tabel. Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% = 1,96 (Ghozali & Latan, 2015). Sesuai hasil estimasi SEM PLS pada tabel di atas, selanjutnya analisis dilakukan dengan menguji setiap hipotesis penelitian.

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1: *Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik budaya kerja presisi*

Pada pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,443. Nilai tersebut membuktikan Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif terhadap Budaya Kerja Presisi yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai t_{hitung} (7,168) $>$ t_{tabel} (1.96) dan p (0,000) $<$ 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformational terhadap Budaya Kerja Presisi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ‘*Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik budaya kerja presisi*’ dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2: *Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja personal (Work-Life Balance)*

Pada pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,412. Nilai tersebut membuktikan Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* yang hasilnya juga diperkuat

dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (5,587) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformational terhadap *Work-Life Balance*. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik keseimbangan kehidupan kerja personal (*Work-Life Balance*)” dapat **diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3: Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik kinerja personil

Pada pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,114. Nilai tersebut membuktikan Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif terhadap kinerja personil. Hasil tersebut didukung hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,596) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,009) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan Kepemimpinan Transformational berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Semakin baik Kepemimpinan transformational akan semakin baik kinerja personil” dapat **diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4:

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

Pada pengujian hipotesis 4 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,137. Nilai tersebut membuktikan Budaya Kerja Presisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t

yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,208) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,027) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja Presisi terhadap Kinerja Personil. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa ‘*Semakin baik budaya kerja presisi akan semakin baik kinerja personil*’ dapat **diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5:

H5: *Semakin baik Work-life balance kerja akan semakin baik kinerja personil*

Pada pengujian hipotesis 5 diperoleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,668. Nilai tersebut membuktikan *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil yang hasilnya juga diperkuat dari hasil uji t yang diperoleh nilai $t_{hitung} (12,580) > t_{tabel} (1,96)$ dan $p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Personil. Dengan demikian hipotesis kelima bahwa “*Semakin baik Work-life balance kerja akan semakin baik kinerja personil*” dapat **diterima**.

4.5.3. Analisis Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Personil melalui Budaya Kerja Presisi dan Work Life Balance

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan Transformational terhadap variabel Kinerja Personil melalui variabel intervening, yaitu variabel Budaya Kerja Presisi maupun Work Life Balance.

Untuk menguji pengaruh tidak langsung dapat disajikan seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Personil melalui Budaya Kerja Presisi dan Work Life Balance

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan transformational -> Budaya kerja presisi -> Kinerja personil	0.061	0.062	0.030	1.998	0.046
Kepemimpinan transformational -> Work-life balance -> Kinerja personil	0.275	0.276	0.051	5.444	0.000

Sumber : Olah data hasil penelitian, 2024

Sesuai hasil uji pada tabel di atas, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Personil melalui Budaya Kerja Presisi adalah 0,061. Hasil uji signifikansi menunjukkan t-hitung 1.998 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,046 < 0,05$. Artinya, bahwa Budaya Kerja Presisi secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Personil. Hal ini bermakna kepemimpinan Transformational yang baik dapat meningkatkan budaya kerja presisi personil, selanjutnya tinginya budaya tersebut dapat meningkatkan kinerja personil.

Pada bagian lainnya, diketahui bahwa besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Personil melalui *Work-Life Balance* adalah 0.275. Hasil uji signifikansi menunjukkan t-hitung 5,444 ($t > 1.96$) dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya, bahwa *Work-Life Balance* secara

signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan Transformational terhadap kinerja personil. Hal ini bermakna kepemimpinan Transformational yang baik dapat mendukung semakin baiknya *Work Life Balance* personil, selanjutnya *Work-Life Balance* tersebut akan mendorong semakin baiknya perilaku kerja personil, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja personil.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kepemimpinan transformational terhadap budaya kerja presisi

Kepemimpinan Transformational terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Kerja Presisi. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Pemimpin dapat membentuk dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan inovasi (Pawar, 2016a).

Pengukuran variabel Kepemimpinan Transformational direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Inspirational Motivation* sedangkan pengukuran variabel Budaya Kerja Presisi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan.

Hasil pengukuran pada variabel Kepemimpinan Transformational menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer model tertinggi adalah *Intellectual Stimulation*. Sementara itu, pada variabel Budaya Kerja Presisi, indikator dengan nilai outer model tertinggi adalah *Prediktif*. Temuan ini

mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam merangsang pemikiran intelektual bawahannya yakni mendorong mereka untuk berpikir kritis, kreatif, serta berani mempertanyakan asumsi dan pendekatan konvensional maka akan semakin tinggi pula kemampuan organisasi atau individu dalam mengantisipasi dan memprediksi kebutuhan, perubahan, maupun potensi risiko di lingkungan kerja. Artinya, kepemimpinan yang mampu menginspirasi inovasi dan pembelajaran berkelanjutan sangat berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang mampu berpikir ke depan dan membuat keputusan berbasis analisis prediktif.

Sementara itu, indikator dengan nilai outer model terendah pada variabel Kepemimpinan Transformational adalah *Individualized Consideration*, dan pada variabel Budaya Kerja Presisi adalah *Responsibilitas*. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pemimpin menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap kebutuhan dan pengembangan individu secara personal melalui dukungan, bimbingan, dan pengakuan atas perbedaan karakteristik tiap anggota tim maka rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas akan cenderung meningkat. Artinya, pendekatan kepemimpinan yang memperhatikan aspek personal mampu membentuk individu yang lebih bertanggung jawab terhadap tugas, standar kerja, dan hasil yang diharapkan dalam konteks budaya kerja yang presisi.

4.6.2. Pengaruh Kepemimpinan transformational terhadap keseimbangan kehidupan kerja personal (*Work-Life Balance*)

Penelitian ini membuktikan Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi peran kepemimpinan Transformational terhadap *work life balance* yang baik (Jhon & Butarbutar, 2020).

Pengukuran variabel Kepemimpinan Transformational direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Inspirational Motivation*. Sedangkan pengukuran variabel *Work-Life Balance* direfleksikan melalui tiga indikator yaitu indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Hasil analisis pengukuran terhadap variabel kepemimpinan Transformational menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer model (loading faktor) tertinggi adalah *intellectual stimulation*. Sementara itu, pada variabel *work-life balance*, indikator dengan nilai outer model tertinggi adalah *satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong pemikiran kritis, kreativitas, dan inovasi (*intellectual stimulation*), maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan individu dalam menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadinya. Artinya, pemimpin yang mampu menginspirasi personil untuk berpikir lebih luas dan

memberikan tantangan intelektual berkontribusi positif terhadap terciptanya rasa puas dalam menjalani keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini mempertegas pentingnya peran kepemimpinan transformatif dalam membentuk kesejahteraan psikologis karyawan melalui peningkatan kepuasan hidup secara keseluruhan.

Sebaliknya, indikator dengan nilai outer model terendah pada variabel kepemimpinan Transformational adalah *individualized consideration*, sedangkan pada variabel *work-life balance*, indikator dengan nilai terendah adalah *time balance* atau keseimbangan waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kontribusinya relatif lebih rendah dibanding indikator lainnya, perhatian individu yang ditunjukkan oleh pemimpin (*individualized consideration*) tetap memiliki hubungan positif terhadap kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan waktu antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Artinya, semakin tinggi perhatian personal yang diberikan pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap karyawan secara individual, maka semakin baik pula kemampuan karyawan dalam mengelola waktu mereka secara seimbang. Dengan demikian, meskipun indikator ini memiliki nilai terendah, ia tetap berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan waktu karyawan.

4.6.3. Pengaruh Kepemimpinan transformational terhadap kinerja personil

Kepemimpinan Transformational terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Penelitian ini mengkonfirmasi temuan Rawashdeh et al (2020) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan Transformational terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan.

Pengukuran variabel Kepemimpinan Transformational direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Inspirational Motivation*. Sedangkan pengukuran variabel *Kinerja Personil* direfleksikan melalui enam indikator yaitu indikator Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya, dan Pengawasan.

Hasil pengukuran terhadap variabel Kepemimpinan Transformational menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer model tertinggi adalah *Intellectual Stimulation*. Sementara itu, pada variabel Kinerja Personil, indikator dengan nilai outer model tertinggi adalah Kualitas (mutu). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stimulasi intelektual yang diberikan oleh seorang pemimpin maka akan semakin tinggi kualitas kerja personal. Kemampuan pemimpin untuk menstimulasi personilnya secara intelektual diwujudkan dengan memberikan dorongan personilnya untuk berpikir kreatif, menyelesaikan masalah secara inovatif, serta menantang asumsi yang ada sehingga dengan demikian maka mutu atau kualitas kinerja personal akan meningkat. Artinya, gaya kepemimpinan yang mampu merangsang pemikiran kritis dan

inovatif secara signifikan berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang unggul dan berkualitas.

Sebaliknya, indikator dengan nilai outer model terendah pada variabel Kepemimpinan Transformational adalah *Individualized Consideration*, yakni perhatian individu pemimpin terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap anggota tim secara personal. Sedangkan pada variabel Kinerja Personil, nilai outer model terendah terdapat pada indikator Waktu (jangka waktu), yang merefleksikan efisiensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam aspek *Individualized Consideration* cenderung berdampak pada peningkatan dalam aspek waktu kerja. Artinya, ketika pemimpin memberikan perhatian dan bimbingan secara individual kepada personil, hal ini dapat membantu mereka mengelola waktu lebih baik, merasa lebih didukung, dan pada akhirnya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat waktu dan efisien.

4.6.4. Pengaruh budaya kerja presisi terhadap kinerja personil

Penelitian ini membuktikan Budaya Kerja Presisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Penelitian ini mengkonfirmasi temuan terdahulu yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Egi Radiansyah & Muhammadiyah Kalianda, 2022).

Pengukuran variabel Budaya Kerja Presisi direfleksikan melalui empat indikator yaitu indikator *Prediktif, Responsibilitas, Transparansi, dan Berkeadilan*. Sedangkan Pengukuran variabel *Kinerja Personil* direfleksikan melalui enam indikator yaitu indikator Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya, dan Pengawasan.

Hasil analisis terhadap variabel Budaya Kerja Presisi menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer model tertinggi adalah Prediktif, sedangkan untuk variabel Kinerja Personil, indikator dengan nilai tertinggi adalah Kualitas (mutu). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan prediktif dalam budaya kerja – yaitu kemampuan untuk merencanakan dan mengantisipasi kondisi atau kebutuhan kerja secara tepat – berkorelasi kuat dengan peningkatan mutu kinerja personil. Artinya, semakin tinggi tingkat prediktif dalam suatu budaya kerja, maka semakin baik pula kualitas atau mutu hasil kerja personil yang dihasilkan. Hal ini mencerminkan bahwa pola kerja yang berbasis antisipasi dan perencanaan yang matang akan mendorong terciptanya kinerja yang unggul dan konsisten.

Sebaliknya, hasil pengukuran juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer model terendah pada variabel Budaya Kerja Presisi adalah Responsibilitas, sedangkan pada variabel Kinerja Personil adalah Waktu (jangka waktu). Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat tanggung jawab individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya meningkat,

maka jangka waktu penyelesaian pekerjaan cenderung lebih lama. Artinya, peningkatan *sense of responsibility* mungkin membuat personil lebih berhati-hati dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dapat berdampak pada lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Meskipun berdampak pada efisiensi waktu, hal ini bisa mencerminkan adanya orientasi terhadap hasil kerja yang lebih akurat dan bertanggung jawab.

4.6.5. Pengaruh *Work-life balance* terhadap kinerja personil

Penelitian ini membuktikan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Penelitian ini mengkonfirmasi temuan terdahulu yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja paramedis (Priyono & Saraswati, 2023).

Pengukuran variabel *Work-Life Balance* direfleksikan melalui tiga indikator yaitu indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). Sedangkan Pengukuran variabel *Kinerja Personil* direfleksikan melalui enam indikator yaitu indikator Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya, dan Pengawasan.

Hasil pengukuran terhadap variabel *Work-Life Balance* menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer loading tertinggi adalah *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). Sementara itu, pada variabel *Kinerja*

Personil, indikator dengan nilai tertinggi adalah Kualitas (mutu). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin meningkat pula mutu atau kualitas kinerja yang ditampilkan. Artinya, kepuasan dalam pengelolaan waktu dan peran di dalam maupun di luar pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kemampuan personel dalam menghasilkan kinerja yang unggul, akurat, dan bernilai tambah. Keseimbangan kepuasan ini mencerminkan kondisi psikologis yang sehat, motivasi kerja yang stabil, serta pemenuhan kebutuhan pribadi yang berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja.

Sebaliknya, hasil pengukuran juga menunjukkan bahwa indikator dengan nilai outer model terendah pada variabel *Work-Life Balance* adalah *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), sedangkan pada variabel Kinerja Personil, indikator dengan nilai terendah adalah Waktu (jangka waktu penyelesaian tugas). Temuan ini menyiratkan bahwa meskipun keseimbangan waktu antara kehidupan kerja dan pribadi penting, dampaknya terhadap efisiensi waktu kerja atau kecepatan penyelesaian tugas tidak terlalu dominan dibandingkan aspek lainnya. Artinya, peningkatan dalam pengelolaan waktu belum tentu secara langsung berkontribusi besar terhadap percepatan atau ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor lain seperti beban kerja, kompleksitas tugas, atau kemampuan manajemen waktu yang masih perlu ditingkatkan secara spesifik.

4.6.6. Peran Mediasi Budaya Kerja Presisi dalam pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Personil

Budaya Kerja Presisi secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap Kinerja Personil. Hal ini bermakna kepemimpinan Transformational yang baik dapat meningkatkan budaya kerja presisi personil, selanjutnya tingginya budaya tersebut dapat meningkatkan kinerja personil. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepemimpinan Transformational tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja sebagaimana penelitian Rawashdeh et al (2020), tetapi juga berpengaruh dalam pembentukan budaya kerja organisasi (Chebon et al., 2019).

Budaya Kerja Presisi memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan Transformational (Transformational Leadership) dan kinerja personil. Kepemimpinan Transformational ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan personil menuju visi bersama, serta mendorong pertumbuhan individu secara berkelanjutan. Gaya kepemimpinan ini menciptakan iklim kerja yang mendukung pembentukan budaya kerja presisi, yaitu budaya organisasi yang menekankan ketelitian, akurasi, disiplin, dan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas.

Ketika pemimpin Transformational secara konsisten menunjukkan keteladanan, memberikan arahan visioner, dan membangun hubungan

interpersonal yang kuat, hal ini akan mendorong terciptanya budaya kerja yang menuntut standar kinerja tinggi dan perhatian terhadap detail. Budaya inilah yang kemudian memperkuat pengaruh kepemimpinan Transformational terhadap peningkatan kinerja personil. Dengan kata lain, Budaya Kerja Presisi menjadi jembatan yang mengubah inspirasi dan arahan dari pemimpin menjadi perilaku kerja yang konkret dan produktif.

Hasilnya, personil tidak hanya termotivasi oleh sosok pemimpin, tetapi juga terdorong untuk bekerja secara lebih sistematis, akurat, dan efisien dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Transformational Leadership terhadap kinerja tidak bersifat langsung semata, melainkan diperkuat melalui internalisasi nilai-nilai budaya kerja yang presisi. Maka, penguatan budaya kerja presisi menjadi langkah strategis untuk memaksimalkan efektivitas kepemimpinan Transformational dalam mendorong kinerja personil secara optimal.

4.6.7. Peran Mediasi *work life balance* dalam pengaruh Transformational Leadership terhadap Kinerja Personil

Work-Life Balance secara signifikan memediasi pengaruh kepemimpinan Transformational terhadap kinerja personil. Hal ini bermakna kepemimpinan Transformational yang baik dapat mendukung semakin baiknya *Work Life Balance* personil, selanjutnya *Work-Life Balance* tersebut akan mendorong semakin baiknya perilaku kerja personil, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja personil. Penelitian terdahulu

menyatakan bahwa kepemimpinan Transformational berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja (Rawashdeh et al, 2020), tetapi juga mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi personil (Respati et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Transformational Leadership dan Kinerja Personil. Artinya, kepemimpinan Transformational yang diterapkan oleh atasan tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja personil, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Pemimpin Transformational yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual kepada bawahannya cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan suportif. Dalam kondisi seperti ini, personil merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan memiliki fleksibilitas yang lebih baik dalam mengelola peran kerja dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini berdampak pada meningkatnya *Work-Life Balance*, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja baik dari segi kualitas, produktivitas, maupun ketepatan waktu.

Dengan demikian, *Work-Life Balance* menjadi jembatan penting yang menghubungkan pengaruh kepemimpinan Transformational dengan performa kerja personil, karena kepuasan dan keseimbangan dalam

kehidupan pribadi ternyata menjadi faktor yang memperkuat kontribusi dan loyalitas personil terhadap tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran mediasi Budaya Kerja Presisi dalam pengaruh *transformational Leadership* dan *work-life balance* terhadap Kinerja Personil Resmob Bareskrim Mabes Polri. Kemudian jawaban atas pertanyaan penelitian yang muncul adalah :

1. Kepemimpinan Transformational memiliki dampak positif dan signifikan terhadap penerapan Budaya Kerja Presisi. Hasil ini menunjukkan bahwa *Idealized Influence (Charisma)*, *Intellectual stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Inspirational Motivation* terbukti mampu meningkatkan internalisasi nilai-nilai budaya kerja yang presisi.
2. Kepemimpinan Transformational memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*Work-Life Balance*). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan Transformational akan meningkatkan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.
3. Kepemimpinan Transformational berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik implementasi kepemimpinan transformational akan semakin baik Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya, dan Pengawasan.

4. Budaya Kerja Presisi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat prediktivitas, tanggung jawab, transparansi, dan keadilan yang diterapkan, maka kinerja personil akan semakin meningkat.
5. *Work-Life Balance* mempengaruhi kinerja personil secara positif dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan maka akan semakin naik kinerja personal.
6. Budaya Kerja Presisi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Kepemimpinan Transformational dan kinerja personil. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformational yang efektif dapat meningkatkan budaya kerja presisi di kalangan personil, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
7. *Work-Life Balance* secara signifikan memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap kinerja personil. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan Transformational yang baik dapat memperbaiki keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi personil, yang pada akhirnya akan memperbaiki perilaku kerja mereka dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

5.2. Implikasi Teoritis

1. Temuan bahwa *Intellectual Stimulation* memiliki pengaruh paling kuat terhadap *Budaya Kerja Presisi* memperkuat teori bahwa pemimpin Transformational berperan penting dalam membentuk pola pikir inovatif dan prediktif di lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada

pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks budaya kerja berbasis presisi, khususnya dalam menekankan pentingnya peran stimulasi intelektual dalam menciptakan budaya organisasi yang visioner dan berbasis analisis.

2. Penelitian ini memperluas teori kepemimpinan Transformational dengan membuktikan relevansi konsep tersebut terhadap *well-being* karyawan, khususnya *Work-Life Balance*. Temuan bahwa *Intellectual Stimulation* berkorelasi positif dengan *Satisfaction Balance* menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan tantangan intelektual dapat meningkatkan kepuasan individu dalam membagi peran kerja dan kehidupan pribadi. Ini memperkuat basis teori bahwa kepemimpinan Transformational tidak hanya berfokus pada output kerja, tetapi juga pada kualitas hidup dan kesejahteraan psikologis anggota organisasi.
3. Penelitian ini mengafirmasi model teoritis yang mengaitkan gaya kepemimpinan dengan kinerja kerja, dan menunjukkan bahwa *Intellectual Stimulation* menjadi dimensi dominan dalam meningkatkan kualitas kinerja personil. Dengan demikian, kontribusi teoritis utama dari temuan ini adalah memperjelas peran stimulasi intelektual sebagai mekanisme utama dalam meningkatkan kinerja berkualitas tinggi, yang sebelumnya mungkin lebih banyak difokuskan pada motivasi inspiratif atau pengaruh idealis dalam literatur kepemimpinan.
4. Hasil bahwa indikator *Prediktif* dalam budaya kerja memiliki hubungan paling kuat dengan *Kualitas Kinerja Personil* memberikan penegasan

teoretis bahwa budaya kerja yang menekankan pada perencanaan dan kemampuan mengantisipasi kondisi merupakan elemen penting dalam peningkatan performa organisasi. Penemuan ini menguatkan teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa sistem nilai dan norma yang mengutamakan ketelitian dan keakuratan akan mendukung produktivitas dan hasil kerja yang unggul.

5. Penelitian ini memperluas cakupan teori *work-life balance* dengan menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak hanya berdampak pada kepuasan individu, tetapi juga secara langsung meningkatkan kinerja. Temuan bahwa *Satisfaction Balance* paling berkontribusi terhadap *Kualitas Kinerja* menunjukkan bahwa keseimbangan yang bersifat emosional dan psikologis menjadi pendorong utama produktivitas. Ini memberi kontribusi terhadap model-model teoretis keseimbangan kerja-kehidupan yang sebelumnya lebih berfokus pada aspek waktu atau keterlibatan.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Implikasi manajerial dari hasil pengukuran menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan Transformational, indikator *intellectual stimulation* memiliki nilai tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pemimpin dalam mendorong pemikiran kritis dan inovatif dinilai sangat penting oleh personil. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga dan terus mengembangkan praktik-praktik yang mendorong diskusi terbuka, pemecahan masalah kreatif, serta budaya belajar yang berkelanjutan. Di sisi

lain, indikator *individualized consideration* memiliki nilai terendah, yang berarti perhatian terhadap kebutuhan individu dan pembinaan secara personal masih kurang optimal. Untuk mengatasinya, organisasi perlu meningkatkan kompetensi pemimpin dalam memberikan perhatian individual melalui pelatihan, sistem mentoring, dan pendekatan pengembangan karier yang lebih personal.

2. Untuk variabel budaya kerja presisi, indikator dengan nilai tertinggi adalah prediktif, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan perencanaan, antisipasi, dan proyeksi masa depan telah berjalan cukup baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus menjaga fokus pada strategi berbasis data, perencanaan yang matang, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Sementara itu, indikator responsibilitas mencatat nilai terendah, yang mengindikasikan adanya kekurangan dalam rasa tanggung jawab individu terhadap tugas dan standar kerja. Maka dari itu, perlu adanya upaya peningkatan akuntabilitas, penegasan target kerja yang jelas, serta sistem evaluasi dan umpan balik yang mendorong individu lebih bertanggung jawab terhadap kinerjanya.
3. Pada variabel *work-life balance*, indikator dengan nilai tertinggi adalah *satisfaction balance*, yang menggambarkan bahwa karyawan merasa cukup puas dalam menjalani keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara psikologis. Kondisi ini sebaiknya dipertahankan melalui penguatan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan, fleksibilitas, dan empati. Namun demikian, indikator *time balance* memperoleh nilai terendah,

menandakan bahwa karyawan masih menghadapi tantangan dalam mengelola waktu kerja dan waktu pribadi secara proporsional. Untuk itu, organisasi disarankan untuk memperbaiki pengaturan beban kerja, menyediakan kebijakan kerja fleksibel, serta meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya manajemen waktu yang sehat.

3.1. Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil diantaranya adalah :

1. Rendahnya nilai R-square pada variabel *Work-Life Balance* termasuk dalam kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformational terhadap *Work-Life Balance* masih terbatas.
2. Rendahnya nilai R-square pada variabel Budaya Kerja Presisi yang dikategorikan sebagai pengaruh sedang. Artinya, meskipun terdapat kontribusi dari Kepemimpinan Transformational, masih terdapat ruang besar untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi pembentukan budaya kerja presisi.
3. Penelitian ini dilakukan pada personel di unit Resmob Bareskrim Polri yang memiliki karakteristik organisasi yang relatif homogen dan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasil temuan memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke konteks organisasi lain yang lebih beragam.

3.2. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, terdapat beberapa arah yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1. Penelitian mendatang disarankan untuk mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian *Work-Life Balance*, seperti dukungan organisasi, beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, atau kesejahteraan psikologis.
2. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel seperti iklim organisasi, sistem manajemen kinerja, pemanfaatan teknologi digital, atau keterlibatan karyawan sebagai determinan pembentukan budaya kerja presisi yang lebih kuat dan komprehensif.
3. Penelitian selanjutnya disarankan agar studi dilakukan pada organisasi yang lebih beragam, baik dari sisi fungsi, struktur, maupun karakteristik personel, guna memperluas cakupan generalisasi temuan. Hal ini memungkinkan untuk melihat apakah pola hubungan antara variabel yang ditemukan tetap konsisten dalam konteks organisasi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- A De Cenzo, D. A., & P Robbins, S. (1994). *Human resource management: Concepts and practices*. John Wiley.
- Anjali, K. T., & Anand, D. (2015). Intellectual Stimulation and Job Commitment: A Study of IT Professionals. In *The IUP Journal of Organizational Behavior: Vol. XIV* (Issue 2).
- Bagheri-Nesami, M., Kazemi, A., Goudarzian, A. H., Nasiri, F., & Davari, J. (2017). Association between religious coping and quality of working life in nurses. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.4946>
- Bass, B. M. (1987). Leadership and Performance Beyond Expectations. *Academy of Management Review*, 12(4), 756–757. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306754>
- Bass, B. M. (1996). *A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Alexandria, VA: US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Bolkan, S., & Goodboy, A. K. (2010). Transformational leadership in the classroom: The development and validation of the student intellectual stimulation scale. *Communication Reports*, 23(2), 91–105. <https://doi.org/10.1080/08934215.2010.511399>
- Bolkan, S., Goodboy, A. K., & Griffin, D. J. (2011a). Teacher leadership and intellectual stimulation: Improving students' approaches to studying through intrinsic motivation. *Communication Research Reports*, 28(4), 337–346. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.615958>
- Bolkan, S., Goodboy, A. K., & Griffin, D. J. (2011b). Teacher leadership and intellectual stimulation: Improving students' approaches to studying through intrinsic motivation. *Communication Research Reports*, 28(4), 337–346. <https://doi.org/10.1080/08824096.2011.615958>
- Burns, J. M., & Bass, Bernard M, T. B. (2008). *Transformational leadership*. 1–5.
- Cho, Y., Shin, M., Billing, T. K., & Bhagat, R. S. (2019). Transformational leadership, transactional leadership, and affective organizational commitment: a closer look at their relationships in two distinct national contexts. *Asian Business and Management*, 18(3), 187–210. <https://doi.org/10.1057/s41291-019-00059-1>
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CABANG WINDU KARSA BAKAUHENI LAMPUNG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1).
- Giovanna Giancesini, Serena Cubico, Giuseppe Favretto, & João Leitã. (2018). Women Entrepreneurship in India: A Work-Life Balance Perspective. In *Studies on Entrepreneurship, Structural Change and Industrial Dynamics* (Vol. 13, pp. 301–311). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-89336-5_13
- Gitu, P., & Awuor, E. (2020). Influence of charismatic leadership and intellectual stimulation on organizational performance in the energy sector in Kenya: A case

- of Kenya Pipeline *Academic Journal of Innovation, Leadership and ...*, 2(3), 67–79. http://www.iajournals.org/articles/iajile_v2_i3_67_79.pdf
- Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization Studies*, 19(3), 477–492. <https://doi.org/10.1177/017084069801900305>
- Chebon, S. K., Wilson Kipkirui Aruasa, & Linus Kipkorir Chirchir. (2019). Influence of Individualized Consideration and Intellectual Stimulation on Employee Performance: Lessons from Moi. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 24(7), 11–22. <https://doi.org/10.9790/0837-2407041122>
- Indierana Gunawan, S., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. *Sais Manajemen : Jurnal Manajemen Unsera*, 9(1), 1–12.
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Jhon, D., & Butarbutar, A. (2020). *Research in Business & Social Science The impact of internal business environment on marketing strategies effecting marketing performance : Case of retail industry Bandung city , Indonesia GROWTH DATA*. 9(4), 385–391.
- Kinnary, N. R., & Tanuwijaya, J. (2022). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 142–149. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i2.8170>
- Komakech, E., Obici, G., & Mwesigwa, D. (2021). Intellectual stimulation and employee performance: Reflections on mid-level healthcare workers in Lira district, Uganda. *International Journal of Thesis Projects and Dissertations (IJTPD). Faculty of Management Sciences Department of Public Administration and Management*, 9, 24–35. www.researchpublish.com
- Madi Odeh, R. B. S., Obeidat, B. Y., Jaradat, M. O., Masa'deh, R., & Alshurideh, M. T. (2023). The transformational leadership role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: the case of Dubai service sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(2), 440–468. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2021-0093>
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik*, 7(2), 1132–1143. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>
- Ngaithe, L., K'aol, G., Lewa, P., & Ndwiga, M. (2016). Effect of Intellectual Stimulation and Individualized Consideration on Staff Performance in State

- Owned Enterprises in Kenya. *Research on Humanities and Social Sciences*, 6(20), 2225–0484. www.iiste.org
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The role of transformational leadership toward work performance through intrinsic motivation: A study in the pharmaceutical field in vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201–212. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no4.201>
- Oktarina, M., Purnamasari, D., & Handayani, S. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD IT An-Nuriyah Sekayu* (Vol. 3, Issue 3).
- Ondari, J. N., Were, D. S., & Rotich, D. G. (2018). Effect of Intellectual Stimulation on Organisational Performance of State Corporations in Kenya. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 5(1), 9–26. www.noveltyjournals.com
- Pawar, A. (2016a). Transformational Leadership: Inspirational, Intellectual and Motivational Stimulation in Business. In *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications* (Vol. 5).
- Pawar, A. (2016b). Transformational Leadership: Inspirational, Intellectual and Motivational Stimulation in Business. In *International Journal of Enhanced Research in Management & Computer Applications* (Vol. 5).
- Peng, A. C., Lin, H.-E., McDonough, E., Hu, B., & Zhang, A. (2013). Work Meaningfulness: the Influences of CEO Intellectual Stimulation and Environmental Uncertainty. *Academy of Management Proceedings*, 2013(1), 10282. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.10282abstract>
- Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2023). Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Paramedis: Mediasi Kepuasan Kerja di Era Pandemi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 100–112. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i1.6221>
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajerial*, 10(02), 179–198. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5363>
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Roth, C., Berger, S., Krug, K., Mahler, C., & Wensing, M. (2021). Internationally trained nurses and host nurses' perceptions of safety culture, work-life-balance, burnout, and job demand during workplace integration: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00581-8>
- Schlesinger, D. (2017). Organizational culture. *2017 Joint Rail Conference, JRC 2017, 511*(Yicemap 2019), 88–91. <https://doi.org/10.1115/JRC2017-2247>
- Serrat, B. O. (2009). A Primer on Organizational Culture. *Sustainable Development*, November, 1–6. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. In *Applied Research in Quality of Life* (Vol. 13, Issue 1, pp. 229–254). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>

- Sutrisno, S. (2021). Intellectual Agility Stimulation to Improve Organizational Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1397–1409. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1768>
- Thuan, L. C. (2020). Motivating follower creativity by offering intellectual stimulation. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 817–829. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1799>
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022a). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022b). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Vasconcellos, S. L. de, José Carlos da Silva Freitas, & Fabio Miguel Junges. (2021). Digital capabilities: Bridging the gap between creativity and performance. In *The Palgrave Handbook of Corporate Sustainability in the Digital Era* (pp. 411–427). Palgrave Macmillan, Cham.
- Wang, Y. (2020). Leadership Behavior, Trust and Job Performance-Based on Social Exchange Theory. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN*, 9, 44–48. <https://doi.org/10.35629/8028-0906054448>
- Yasin, G., Nawab, S., Bhatti, K. K., & Nazir, T. (2014). Relationship of intellectual stimulation, innovations and smes performance: Transformational leadership a source of competitive advantage in smes. *Middle - East Journal of Scientific Research*, 19(1), 74–81. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.1.12458>

