

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, WORK-LIFE BALANCE PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KORPS BRIMOB POLRI PANIKI DUA, KOTA MANADO, SULAWESI UTARA

Rassya Devita Alwi, Lucky O. H. Dotulong, Irvan Trang

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, Work-Life Balance, Performance, SPSS – IBM SPSS software*

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Work-Life Balance, Kinerja, SPSS-IBM SPSS software

Corresponding author:

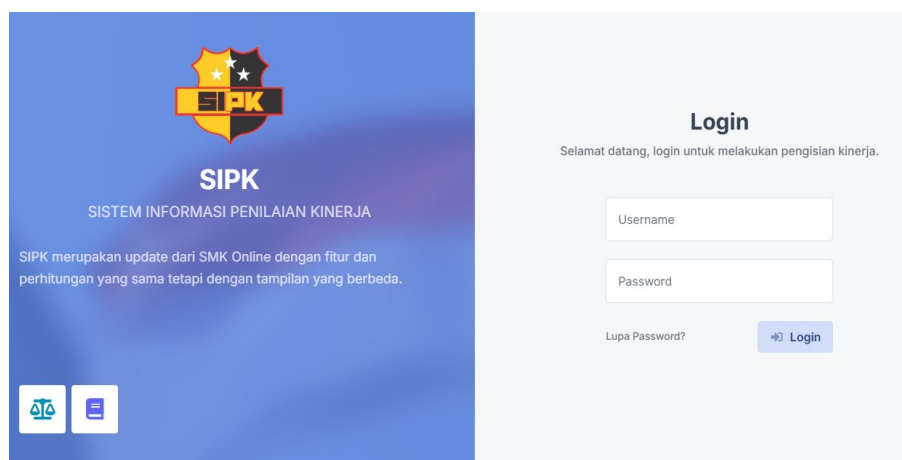
Sazli Nur Chalis Djafar
sazli.djafar@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation, and Work-Life Balance on the Performance of the Brimob Corps Members of Paniki Dua in Manado City, North Sulawesi. The background of this research stems from the need to understand the dynamics of police officers' performance, which is shaped by various internal and external organizational factors. The performance of police personnel—especially Brimob members who face high-risk duties—depends greatly on the leadership patterns applied within the unit, the strength of the organizational culture, the level of work motivation, and the members' ability to balance demanding job responsibilities with their personal lives. Therefore, this study is crucial for providing empirical insights into the key factors that determine performance improvement in the field. The research employed a quantitative approach using survey techniques, with questionnaires distributed to 100 Brimob members as the research sample. The collected data were then analyzed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software to examine statistical relationships and effects among the variables. This approach was chosen to ensure objective, measurable, and scientifically accountable results.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua di Kota Manado, Sulawesi Utara. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk memahami dinamika kinerja anggota Polri yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Kinerja anggota kepolisian, khususnya Brimob yang memiliki tugas dan risiko tinggi, sangat dipengaruhi oleh pola kepemimpinan yang diterapkan, kualitas budaya organisasi, tingkat motivasi kerja, serta kemampuan anggota dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang paling menentukan dalam meningkatkan performa anggota di lapangan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada 100 anggota Brimob yang menjadi sampel penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel secara statistik.

PENDAHULUAN

Kinerja dari setiap anggota memiliki peran penting untuk mengetahui apakah instansi tersebut berkembang atau tidak. Kinerja yang baik dapat memberi keuntungan bagi organisasi dalam mengevaluasi hasil yang dicapai, serta dapat meningkatkan kemampuan instansi untuk bersaing secara efektif dan unggul. (Aspani dkk, 2022). Kinerja merupakan nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau 1544ension1544 terhadap tujuan organisasi. Kinerja sangat menentukan keberhasilan instansi. Salah satu instansi yang sangat memperhatikan kinerja anggotanya adalah Kepolisian Republik Indonesia. Kinerja anggota Polri diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang dasar 1544ensi yang mengatur tugas, wewenang, tanggung jawab, dan kinerja anggota. Peraturan Kapolri (Perpol) Nomor 2 Tahun 2018 juga mengatur secara rinci tentang penilaian kinerja anggota Polri, termasuk manajemen kinerja. Fakta dilapangan membuktikan bahwa Polri sangat memperhatikan kinerja anggota adalah dengan adanya aplikasi Sistem Manajemen Kinerja.



Gambar 1.1 Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja

Sistem dalam aplikasi ini lebih transparansi, akuntabel, memudahkan atasan untuk menilai kinerja secara berkala, hingga atasan dapat hasil akhir yang terstruktur dan terukur yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Selain itu, sistem ini juga sangat bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Berdasarkan data masing-masing satuan kerja, polri telah memaksimalkan dalam menggunakan sistem ini sehingga setiap satu semester akan dilaksanakan evaluasi dan konseling bagi para anggota yang memiliki hasil kurang optimal. Selain sistem manajemen, atasan juga secara rutin menyampaikan arahan kepada para anggota untuk dapat bekerja dengan baik agar bisa mencapai target masing-masing substansi. Penilaian kinerja adalah bentuk upaya dalam organisasi untuk mengetahui hasil kerja anggota agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi yang ada secara maksimal. Pada akhirnya tujuan dari proses ini adalah untuk menyampaikan evaluasi yang bisa memberikan motivasi dan dorongan pada anggota agar dapat meningkatkan kinerja kerja untuk tujuan organisasi.

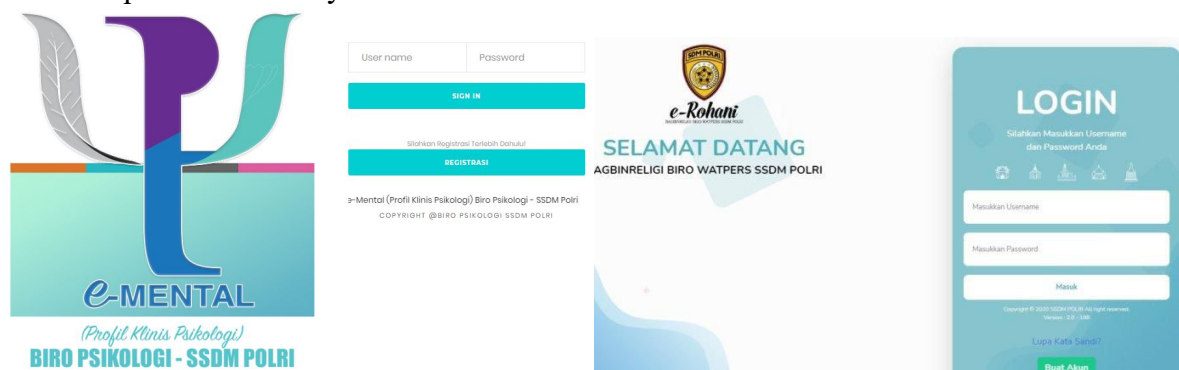
Selain aplikasi untuk kinerja, Polri juga memiliki fasilitas yang dapat diakses oleh Masyarakat umum untuk memantau kinerja Polri, yaitu Tribrata News yang dikelola langsung oleh Polda Metro Jaya. Lebih lanjut pada setiap daerah, kepolisian daerah menyediakan layanan pengaduan Masyarakat yang aktif 24 jam untuk menerima laporan melalui via telepon atau *whatsapp* dari masyarakat sehingga anggota yang bertugas dapat langsung menindaklanjuti laporan tersebut. Kinerja anggota memiliki peranan yang sangat krusial dalam mendukung keberhasilan seorang pemimpin dalam mengelola unit kerja atau organisasi yang dipimpinnya. Hal ini disebabkan karena kinerja anggota menjadi fokus utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas serta

pencapaian tujuan organisasi. Dalam kerangka manajemen organisasi, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir dari pekerjaan, tetapi juga sebagai cerminan dari proses manajerial yang berjalan, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Sebagai elemen sentral dalam manajemen, kinerja anggota berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan daya saing organisasi (Waedoloh dkk, 2021). Terdapat beberapa aspek yang memengaruhi kinerja anggota. Aspek-aspek tersebut bisa mencakup internal, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan keseimbangan kerja. Aspek tersebut dapat menjadi instansi sehingga manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih tepat dalam mengelola sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mengarahkan anggota untuk mencapai kinerja kerja yang optimal.

Brigade Mobil Polisi Republik Indonesia atau Brimob adalah salah satu instansi dalam Polri yang memiliki tanggung jawab, tugas, pelatihan dan pendidikan yang berbeda dengan polisi tugas umum. Sebagai instansi khusus di Polri, keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh kualitas anggotanya. Kualitas kerja yang optimal juga tentunya harus didukung oleh pemimpin yang selalu memberikan contoh sehingga anggotanya dapat termotivasi untuk memberikan hasil yang optimal. Kinerja anggota dalam sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memiliki wewenang formal, tetapi juga kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan menginspirasi anggota melalui komunikasi yang jelas dan terbuka, (Waedoloh dkk, 2021). Hal ini menjadi sarana utama untuk menyampaikan visi dan misi organisasi, sehingga setiap individu dalam tim memahami arah dan tujuan bersama yang ingin dicapai. Lebih lanjut, Waedoloh dkk (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam lingkup instansi atau lembaga formal, sangat ditentukan oleh peran aktif pemimpin dalam mengarahkan, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi setiap anggota. Pemimpin yang mampu mendorong kolaborasi, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, akan lebih mudah meningkatkan efisiensi kerja tim. Dengan demikian, ketika seorang pemimpin mampu menyelaraskan potensi individu dengan kebutuhan organisasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, polri juga memiliki aplikasi sistem penilaian yang wajib diisi setiap satu semester yaitu E-mental dan E-Rohani.



Gambar 1.2 Aplikasi E-mental dan E-Rohani

E-Mental dan E-Rohani Polri merupakan dua sistem digital yang dirancang untuk mendukung kesejahteraan psikologis dan spiritual anggota Polri. E-Mental berfungsi sebagai platform untuk melakukan screening, pemetaan, dan pemantauan kondisi kesehatan mental anggota secara berkala. Melalui sistem ini, potensi 1545ensio, kecemasan, burnout, maupun risiko psikologis lainnya dapat terdeteksi lebih awal sehingga bisa segera ditindaklanjuti melalui layanan konseling atau rekomendasi penempatan tugas yang lebih sesuai. Sementara itu, E-Rohani digunakan untuk mencatat dan memonitor seluruh kegiatan pembinaan rohani anggota Polri, seperti ibadah, kajian, ceramah rohani, hingga bimbingan moral. Dengan adanya E-Rohani, proses pembinaan karakter,

etika, dan integritas dapat dilakukan secara lebih terstruktur dan terdokumentasi. Secara keseluruhan, kedua sistem ini membantu Polri menjaga kesehatan mental, spiritual, serta profesionalitas anggotanya dalam menjalankan tugas.

Selain itu, Polri rutin mengadakan *family gathering*. *Family Gathering* adalah suatu kegiatan yang dirancang untuk mempererat hubungan kekeluargaan dan emosional antara anggota suatu komunitas, organisasi, atau instansi, serta keluarga besar dari para anggotanya. Kegiatan ini biasanya dikemas dalam suasana santai, penuh kebersamaan, dan jauh dari nuansa formalitas, sehingga tercipta hubungan yang lebih hangat dan harmonis antar individu. Dalam kegiatan *family gathering*, tidak hanya anggota institusi yang dilibatkan, tetapi juga pasangan, anak-anak, dan keluarga lainnya. Hal ini penting karena keluarga merupakan pilar utama yang mendukung keberhasilan dan kesejahteraan seseorang dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya, terutama dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Adanya sistem penilaian dan kegiatan rutin tersebut membuktikan bahwa Polri mendukung dan memfasilitasi aspek *work-life balance* para anggota.

Seorang anggota Polri yang telah berkeluarga dan memiliki anak dituntut untuk mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Konsep ini menjadi semakin penting mengingat anggota Polri menghadapi tekanan kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak menentu, serta tanggung jawab yang besar baik secara eksternal maupun personal. Menurut Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), *work-life balance* didefinisikan sebagai distribusi sumber daya dan komitmen yang secara positif seimbang antara dua peran utama dalam kehidupan seseorang, yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi atau keluarga. Kedua peran ini akan dapat dijalankan secara optimal ketika tidak terjadi konflik antara keduanya. Artinya, keberhasilan dalam satu peran tidak mengorbankan keberhasilan dalam peran yang lain. Sumber daya yang dimaksud dalam konteks ini meliputi waktu, ¹⁵⁴⁶ensio, dan kepuasan. Ketiganya harus dialokasikan secara proporsional agar seseorang tidak mengalami kelelahan emosional yang berkepanjangan, atau ketidakharmonisan dalam kehidupan keluarga. Bagi anggota Polri, menjaga *work-life balance* bukan hanya penting untuk kesejahteraan pribadi dan keluarganya, tetapi juga berdampak langsung terhadap semangat kerja, konsentrasi, dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas institusional. Menurut Ratna Sari dan Sahrah (2023), sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik adalah mereka yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada kenyataannya, masalah *work-life balance* sering kali membuat individu kesulitan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan gangguan medis dan psikologis, seperti risiko utama penyakit jantung dan stroke. Hal ini dibuktikan oleh data yang menunjukkan bahwa Selain itu, isu *work-life balance* juga menjadi perhatian penting bagi manajemen di berbagai instansi. Dengan demikian, Polri perlu menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya keseimbangan ini, seperti jadwal kerja yang fleksibel, dukungan psikologis, dan penghargaan terhadap hak-hak keluarga. Upaya tersebut merupakan investasi jangka panjang dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas anggota Polri secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan individu maupun kelompok dalam organisasi, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja serta memenuhi kebutuhan bisnis dan operasional. MSDM tidak hanya berfokus pada proses, tetapi lebih pada upaya strategis dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ende, et al., 2023). MSDM adalah suatu pendekatan sistematis untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan individu secara efektif, dengan penekanan pada kesejahteraan dan pengembangan karyawan. MSDM mencakup serangkaian kegiatan seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka mencapai

tujuan organisasi dan individu secara sinergis. Armstrong dan Baron (2019) menekankan bahwa MSDM merupakan sistem yang dirancang untuk memastikan agar sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terbaiknya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), MSDM adalah ilmu yang membahas hubungan dan fungsi sumber daya tenaga kerja dengan tujuan untuk mengelolanya secara efisien dan efektif. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara optimal, demi tercapainya tujuan bersama, yakni keseimbangan antara kepentingan organisasi, karyawan, dan masyarakat luas. Oleh karena itu, dalam konteks organisasi, penerapan MSDM berfungsi sebagai penghubung antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Tujuan utamanya adalah untuk memaksimalkan produktivitas serta menciptakan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan melalui strategi pelatihan yang tepat, manajemen kinerja yang adil, serta sistem kompensasi yang merata dan transparan. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berperan dalam menjaga keberlangsungan organisasi, tetapi juga dalam membangun lingkungan kerja yang sehat, kompetitif, dan berkelanjutan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kapasitas seseorang dalam mengarahkan dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan atau posisi, tetapi tercermin dari bagaimana seseorang mampu membina dan mengarahkan individu lain. Kafetzopoulos (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek utama, yaitu kemampuan untuk memengaruhi dan memberi arahan. Seorang pemimpin perlu mampu memengaruhi pemikiran, perilaku, serta kinerja anggota tim, sekaligus menyediakan panduan yang membantu mereka mewujudkan visi dan misi Bersama. Rumahlatu (2020) menegaskan pandangan serupa dengan menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang yang menduduki posisi formal untuk memengaruhi bawahannya agar bersedia mengikuti kehendak pemimpin, meskipun terkadang hal tersebut tidak sepenuhnya sesuai dengan keinginan pribadi masing-masing anggota. Lebih jauh, ia menjelaskan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal kekuasaan, tetapi juga seni membujuk atau mendorong orang lain agar berani mengambil tindakan guna mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memberikan inspirasi dan dorongan kepada orang lain. Seorang pemimpin yang efektif mampu membangkitkan motivasi serta inspirasi dalam timnya, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan mengarahkan usaha bersama menuju tercapainya tujuan yang sama. DePaul & Marquet (2022) menyebutkan bahwa hubungan yang solid antara pemimpin dan anggota tim dapat terwujud melalui kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi. Hal ini menghasilkan suasana yang positif sehingga mendorong munculnya kreativitas dan peningkatan produktivitas.

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin memegang kendali sepenuhnya terhadap proses pengambilan keputusan. Pada gaya ini, pemimpin cenderung menentukan kebijakan, strategi, serta langkah-langkah operasional secara mandiri tanpa memberikan ruang yang luas bagi bawahan untuk berpartisipasi. Dominasi pemimpin terlihat jelas dalam penetapan arah organisasi maupun dalam penyelesaian masalah strategis. Meskipun sering dianggap kaku dan kurang partisipatif, gaya kepemimpinan otoriter memiliki kelebihan tertentu, terutama ketika situasi organisasi menuntut respons cepat dan instruksi yang jelas. Dalam situasi krisis, ketidakpastian tinggi, atau ketika organisasi berada dalam kondisi yang membutuhkan tindakan tegas, model kepemimpinan ini dapat memberikan efisiensi karena proses pengambilan keputusan tidak berbelit. Nanjundeswaraswamy dan Swamy (2020) menjelaskan bahwa pemimpin otokratis mampu mengambil keputusan secara cepat karena tidak perlu melalui proses konsultasi

yang panjang dengan berbagai pihak. Sejalan dengan itu, Northouse (2017) menyatakan bahwa terdapat kondisi tertentu yang memang membutuhkan pemimpin yang kuat, berani, dan tegas agar keputusan dapat diambil tepat waktu dan dijalankan dengan disiplin. Dalam perspektif ini, efektivitas gaya kepemimpinan otoriter sangat dipengaruhi oleh kapasitas pemimpin itu sendiri. Solaja dan Ogunola (2016) menegaskan bahwa gaya otoriter akan bekerja dengan baik jika pemimpin memiliki kompetensi, pengalaman, serta pengetahuan yang jauh lebih luas bagi anggotanya, sehingga keputusan yang diambil bersifat objektif dan tidak semata-mata berdasarkan otoritas. Dalam konteks Kepolisian Republik Indonesia, penerapan gaya kepemimpinan otoriter dapat terlihat dalam kepemimpinan Jenderal Polisi Tito Karnavian. Gaya kepemimpinannya dikenal terstruktur, sistematis, dan mengutamakan ketegasan dalam setiap keputusan strategis. Pendekatan tersebut dianggap efektif dalam lingkungan kerja seperti Polri, yang membutuhkan kepemimpinan kuat dengan arahan yang jelas, terutama ketika menghadapi situasi keamanan yang kompleks dan berisiko tinggi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada kemampuan pemimpin untuk membangkitkan motivasi, menginspirasi, serta mendorong pengikutnya untuk bekerja melampaui standar yang diharapkan. Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga membantu anggota memahami makna yang lebih luas dari pekerjaan mereka, termasuk pentingnya visi, nilai, dan tujuan organisasi. Burns (1978) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menggeser orientasi bawahan dari sekadar mengejar kepentingan pribadi menuju komitmen yang lebih kuat terhadap pencapaian tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan Paternalistis,

Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan perpaduan antara pengawasan yang kuat dan kepedulian yang tinggi terhadap kesejahteraan anggota. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan paternalistis mereka menetapkan aturan, tugas, dan target secara tegas, tetapi di saat yang sama memberikan dukungan emosional dan perlindungan bagi bawahannya. Pendekatan ini bertujuan menciptakan keseimbangan antara efisiensi kerja dan kenyamanan psikologis anggota. Namun, Zhang dan Bartol (2010) memperingatkan bahwa gaya ini dapat berdampak negatif apabila elemen terlalu dominan. Pengawasan yang berlebihan berpotensi menciptakan tekanan kerja, menurunkan motivasi, dan bahkan menghambat produktivitas. Oleh karena itu, efektivitas gaya ini sangat bergantung pada kemampuan pemimpin menjaga harmoni antara ketegasan, empati, dan penghargaan terhadap kemandirian anggota

Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Kepemimpinan laissez-faire merujuk pada pendekatan yang memberikan ruang kebebasan yang sangat luas kepada anggota dalam menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengambil peran sebagai fasilitator atau rekan kerja yang menyediakan sumber daya dan dukungan seperlunya, sementara proses eksekusi diserahkan kepada tim. Menurut Bello (2012), pemimpin laissez-faire dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif apabila anggota tim memiliki tingkat keahlian dan motivasi yang tinggi. Kepercayaan yang diberikan pemimpin mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan inisiatif individual. Namun, gaya ini tidak selalu efektif. Pada tim yang masih belum matang atau kurang berpengalaman, minimnya arahan dapat menimbulkan kebingungan, ketidakteraturan, maupun penurunan hasil kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan norma, nilai, keyakinan, asumsi, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan disepakati oleh seluruh anggotanya. Elemen-elemen ini berfungsi sebagai panduan dalam berperilaku, mengambil keputusan, serta menjalankan aktivitas baik secara individu maupun kelompok. Seperti yang dijelaskan oleh Marlinah (2023), budaya organisasi tidak hanya menjadi pedoman internal, tetapi juga menciptakan identitas unik yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Pembentukan budaya ini terjadi melalui pengalaman organisasi dari waktu ke waktu, termasuk cara organisasi merespons tantangan, membuat kebijakan, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Nilai-nilai tersebut kemudian tertanam dalam perilaku anggota organisasi sehari-hari.

Hari (2015) menambahkan bahwa budaya organisasi memiliki karakteristik tertentu seperti inovasi, keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, dan stabilitas organisasi. Individu dalam organisasi pun diarahkan untuk mengadopsi kebiasaan tersebut demi mendukung efisiensi dan keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, budaya organisasi memainkan peran strategis dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan loyalitas anggota, serta mendorong pencapaian visi dan misi organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus yang mempengaruhi perilaku individu (Robbins dan Judge, 2013). Motivasi berkaitan dengan bagaimana individu dan kelompok berinteraksi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Secara teoritis, motivasi karyawan mengukur komitmen, kreativitas, dan 1549ensio yang dibawa individu untuk tugas yang diberikan. Hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja dapat sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu itu. Herzberg dalam Robbins (1996) menyatakan motivasi sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.

Karakteristik-karakteristik tertentu terkait dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Faktor seperti kemajuan, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab tampaknya terkait dengan kepuasan kerja. Individu yang senang dengan pekerjaan, cenderung mengaitkan dengan faktor yang ada di dalam diri mereka sendiri namun jika individu tidak puas, ia mengaitkan dengan faktor ekstrinsik seperti misalnya pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja.

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti kepribadian yaitu bagaimana karakter individu saat menjalankan tanggung jawabnya dalam bekerja, kebutuhan yang berkaitan dengan kondisi yang memicu dorongan untuk melakukan sesuatu dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan dan kualitas udara dan psikologis mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, komunikasi, kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan. Dalam aspek ini juga berkaitan dengan nilai-nilai organisasi dan tradisi dalam organisasi. Robbins dan Judge juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang negatif dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja.

Work-Life Balance

Work-Life Balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan dan tanggung jawab dari pekerjaan dan aktivitas personal seperti keluarga, hobi, Kesehatan dan kehidupan sosial (Clark, 2000). Definisi *Work-Life Balance* lainnya adalah kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan non pekerjaan yang membuat individu wajib

memenuhi kebutuhan dua domain tersebut. Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani terkait dengan waktu, pencapaian tujuan dan tekanan.

Work-life merupakan aspek penting dalam kehidupan seorang pekerja. Kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan karir dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Work-life balance yang sehat memungkinkan individu untuk mempersiapkan diri dengan lebih baik. Individu yang tidak mengalami kelelahan emosional berlebihan akibat beban kerja yang tidak seimbang akan memiliki waktu dan ketenangan pikiran.

Work-life balance yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kualitas tugas, interaksi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan sosialnya. Salah satu strategi penting dalam mencapai work-life balance adalah mengembangkan kemampuan manajemen waktu yang efektif. Individu yang mencapai work-life balance yang baik cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Individu yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Allen and Meyer, 2013).

Fakta lainnya mengungkapkan bahwa 70% orang memiliki work-life balance yang tidak sehat, namun 70% orang menjadikan keluarga sebagai prioritas utama dalam kehidupan (Rife and Hall, 2015). Penelitian lainnya yang dilakukan pada 2.810 karyawan dari berbagai organisasi tentang jadwal kerja mendapatkan hasil bahwa pekerjaan mengganggu sinergitas keluarga, tetapi keluarga tidak mengganggu pekerjaan (Beutell, 2010). Berdasarkan fakta tersebut, menunjukkan bahwa setiap individu ingin memiliki keseimbangan namun sulit untuk dilakukan karena berbagai komitmen yang harus dilakukan.

Kinerja Kerja

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan melalui pencapaian hasil yang optimal dan bukti yang konkret. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja berkaitan erat dengan kemampuan, keahlian, dan kemauan karyawan dalam menjalankan tugas.

Hubungan Antar Konsep atau Variabel

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dan langsung terhadap kinerja kerja anggota, karena pemimpin berperan dalam menentukan arah, tujuan, dan ekspektasi kerja yang harus dicapai. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan jelas membantu anggota memahami tujuan organisasi serta tugas individu dengan lebih terstruktur, sebagaimana dijelaskan oleh Northouse (2019) bahwa kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan kejelasan tujuan yang dapat memfasilitasi peningkatan kinerja. Selain itu, gaya kepemimpinan juga memengaruhi motivasi dan komitmen anggota. Pemimpin yang suportif, partisipatif, atau transformasional mampu meningkatkan semangat, partisipasi, dan kinerja melalui pemberian inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual, seperti dikemukakan Bass dan Avolio (1994). Tidak hanya itu, pemimpin berperan penting dalam membentuk iklim psikologis tim.

Goleman (2000) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menurunkan moral dan meningkatkan kinerja kerja, sedangkan pemimpin yang mendukung dan memiliki kecerdasan emosional dapat meningkatkan kepuasan serta produktivitas anggota. Lebih lanjut, pemimpin juga berperan dalam pemberdayaan anggota dengan memberikan ruang bagi mereka untuk berinisiatif, mengambil keputusan, dan berinovasi. Hersey dan Blanchard (2013) menegaskan bahwa pemberdayaan yang disesuaikan dengan tingkat kesiapan anggota dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kualitas hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota turut menentukan kinerja, di mana hubungan yang baik menciptakan rasa saling percaya, komunikasi yang kuat, dan koordinasi yang efektif. Yukl (2013) menyebutkan bahwa hubungan pemimpin yang positif merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja tim. Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja kerja bersifat sebab-akibat, di mana pemimpin yang adaptif, humanis, dan mampu menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan anggotanya cenderung mendorong kinerja yang lebih tinggi, sedangkan gaya kepemimpinan yang kaku atau represif dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kinerja anggota.

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja

Budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan memengaruhi perilaku anggota dalam menjalankan tugasnya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk kerangka kerja sosial yang memandu cara anggota berinteraksi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan. Dalam konteks kepolisian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai penguat disiplin, etika dan solidaritas tim, khususnya di satuan yang memiliki risiko tinggi seperti Brimob. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja kerja anggota karena menciptakan lingkungan yang kondusif, jelas, dan terstruktur. Karyawan atau anggota yang memahami nilai, visi, dan misi organisasi cenderung memiliki orientasi kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang jelas dan kuat membentuk perilaku anggota secara konsisten, sehingga meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Misalnya, budaya kerja yang menekankan kedisiplinan, kerjasama tim, dan kepatuhan pada prosedur operasional standar di kepolisian dapat meningkatkan produktivitas, akurasi, dan keselamatan anggota saat bertugas.

Selain itu, budaya organisasi yang positif juga memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas anggota. Anggota yang bekerja dalam lingkungan budaya yang menghargai kontribusi, memberikan dukungan, dan menekankan pembelajaran serta inovasi, cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2013). Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah, tidak konsisten, atau 1551ension1551 dapat menimbulkan kebingungan, konflik, dan menurunkan kinerja.

Motivasi terhadap Kinerja Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerjanya. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja. Motivasi tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga kualitas keputusan, kepatuhan terhadap prosedur, serta keterlibatan anggota dalam organisasi. Dalam konteks kepolisian, motivasi kerja sangat penting karena tugas yang dijalankan memiliki risiko tinggi, membutuhkan disiplin ketat, serta mengharuskan anggota bertindak cepat dan tepat di lapangan. Anggota yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik, mampu menghadapi tekanan, serta berkomitmen terhadap misi organisasi (Luthans, 2011). Motivasi dapat

bersifat seperti kepuasan atas pencapaian tugas, rasa tanggung jawab, dan pengembangan diri, maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, kenaikan pangkat, atau pengakuan dari atasan.

Beberapa teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, menyatakan bahwa motif (prestasi, tanggung jawab, pengembangan) mendorong kinerja tinggi, sedangkan 1552ensio hygiene (gaji, kondisi kerja, hubungan dengan atasan) berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Dalam praktiknya, pemimpin kepolisian yang mampu memberikan pengakuan, dukungan, dan kesempatan pengembangan akan meningkatkan motivasi anggota dan, secara langsung, meningkatkan kinerja kerja. Sebaliknya, kurangnya motivasi, baik karena lingkungan kerja yang tidak kondusif maupun kurangnya penghargaan, dapat menurunkan produktivitas, kepatuhan SOP, dan kesiapan anggota dalam menghadapi tugas.

Work-Life Balance terhadap Kinerja Kerja

Work-Life Balance (WLB) atau keseimbangan kerja-hidup adalah kondisi di mana seorang individu mampu mengatur waktu, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga. Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menyatakan bahwa keseimbangan ini penting untuk menjaga kesejahteraan fisik, mental, dan emosional, yang pada gilirannya memengaruhi efektivitas dan kinerja kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja. Individu yang mampu mengelola WLB dengan baik cenderung memiliki konsentrasi lebih tinggi, lebih optimal, dan lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan, dan penurunan kinerja (Clark, 2000).

Dalam konteks kepolisian, terutama pada satuan Brimob yang menghadapi tekanan fisik dan psikologis tinggi, WLB menjadi aspek penting. Anggota yang terlalu dibebani oleh jam kerja panjang, tugas operasional berisiko tinggi, atau kurang waktu untuk pemulihan, cenderung melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, anggota yang mendapat dukungan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi misalnya melalui jadwal tugas yang manusiawi, cuti yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung cenderung memiliki kinerja lebih stabil, disiplin tinggi, dan komitmen terhadap tugas yang lebih baik (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007). Dengan demikian, Work-Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Organisasi yang mampu menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup dan kerja anggotanya akan memperoleh hasil kerja yang optimal, sekaligus meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan anggota.

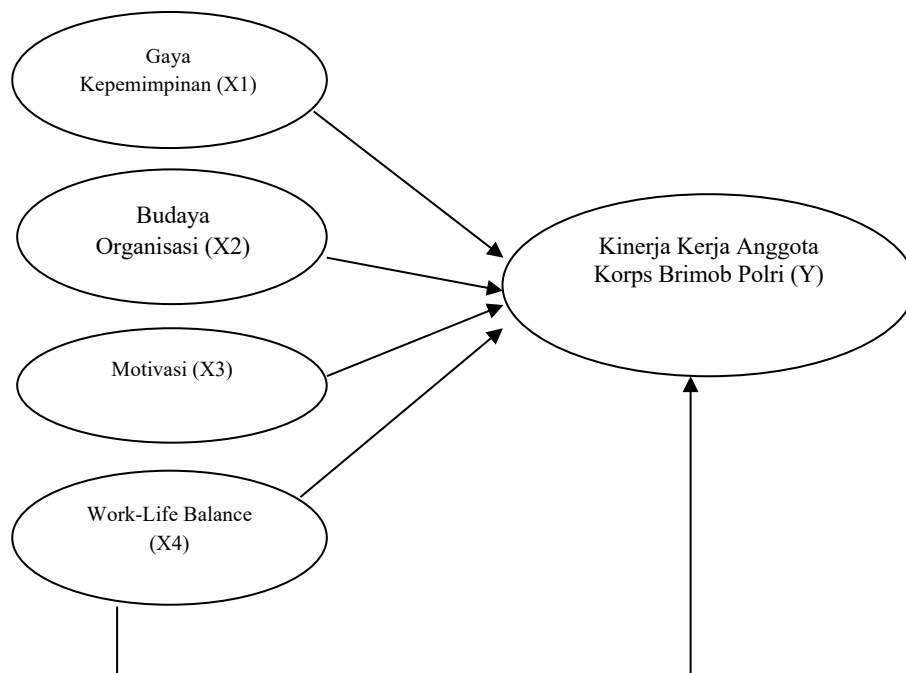
KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini, metode penelitian secara khusus membahas sampel penelitian, metode analisis, dan teknik analisis. Penjelasan dari ketiga poin tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian ini menjelaskan pemahaman atas hubungan antar variabel serta hipotesis yang muncul dari hubungan antarvariabel tersebut, maka kerangka pikiran dibuat sebagai berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



3.1 Gambar Kerangka Konsep Penelitian

Dari kerangka konsep tersebut di atas dapat diketahui terdapat variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), dan Work-Life Balance (X4) yang ditunjukkan memiliki garis hubung yang berarti investigasi pengaruhnya terhadap variabel lain. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh dengan Kinerja Kerja (Y), variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh dengan Kinerja Kerja (Y), variabel Motivasi (X3) memiliki pengaruh dengan Kinerja Kerja (Y) dan Work-Life Balance (X4) memiliki pengaruh dengan Kinerja Kerja (Y).

Hipotesis

Berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat disusun berdasarkan kerangka berpikir dan teori yang ada:

- H1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara
- H2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara
- H3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara
- H4: Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Kerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara

H5: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Work-Life Balance terhadap Kinerja Kerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam studi ini dilaksanakan dengan survei, di mana kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data utama. Para responden mengisi kuesioner secara mandiri tanpa pendampingan dari peneliti. Pemilihan metode ini didasari oleh anggapan bahwa responden memiliki kemampuan untuk memahami isi kuesioner serta melengkapi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

Pendekatan yang dipakai dalam studi ini bersifat kuantitatif. Sejalan dengan pendapat Sugiyono (2015:8) Metode kuantitatif digunakan dalam melakukan penelitian pada populasi atau dalam suatu sampel. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif dengan kuesioner yang disusun secara terstruktur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian ini berada di Satuan Brigade Mobil (Sat Brimob) Polda Sulawesi Utara, yang terletak di Jalan A.A. Maramis, Kelurahan Paniki Dua, Kecamatan Mapanget, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara. Sat Brimob Polda Sulut merupakan salah satu satuan operasional penting di bawah Kepolisian Daerah Sulawesi Utara yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, khususnya dalam operasi-operasi taktis yang memerlukan kemampuan khusus.

Secara geografis, Sat Brimob Polda Sulut berada di kawasan Mapanget, yaitu area yang cukup strategis karena dekat dengan Bandara Internasional Sam Ratulangi serta memiliki akses jalan yang memadai. Lokasi ini terdiri dari area perkantoran, barak anggota, fasilitas latihan, serta sarana pendukung lainnya yang digunakan untuk menunjang tugas kedinasan anggota Brimob.

Pemilihan lokasi ini juga didasarkan pada ketersediaan populasi penelitian yang memenuhi kriteria, yaitu anggota Brimob dengan masa dinas minimal 6 bulan. Selain itu, akses peneliti ke lokasi ini memungkinkan proses pengumpulan data berjalan efektif melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Dengan demikian, Sat Brimob Polda Sulut di Paniki Dua merupakan lokasi penelitian yang tepat karena memiliki karakteristik lingkungan kerja, fasilitas, dan populasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.607	2.800		19.858	<.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.055	.016	-.216	-3.391	.001	.989	1.011
	BUDAYA ORGANISASI	.104	.014	.479	7.351	<.001	.946	1.058
	MOTIVASI KERJA	-.080	.019	-.270	-4.223	<.001	.987	1.013
	WORK-LIFE BALANCE	.191	.021	.576	8.884	<.001	.958	1.044

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = 55.607 - 0.055 + 0.104 - 0.080 + 0.191$$

5.14 Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah penjelasan dari uji regresi linier berganda di atas:

1. Konstanta (Constant)

Nilai konstanta sebesar 55,607 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan work-life balance, dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai dasar kinerja pegawai diperkirakan sebesar 63,641. Dengan kata lain, konstanta ini menggambarkan tingkat kinerja yang tetap ada meskipun tidak ada pengaruh dari keempat variabel bebas yang diuji.

2. Gaya Kepemimpinan

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar -0,055 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,055 satuan. Nilai koefisien yang negatif ini menandakan adanya pengaruh berlawanan arah, yakni semakin tinggi atau kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja cenderung menurun.

3. Budaya Organisasi

Nilai koefisien 0,104 pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,104 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang baik, kuat, dan kondusif berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Motivasi Kerja

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar -0,080 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja justru menurunkan kinerja sebesar 0,080 satuan ketika variabel lain dianggap konstan. Nilai negatif ini mengindikasikan adanya hubungan yang berlawanan arah, yang dapat diartikan bahwa peningkatan motivasi kerja tertentu justru dapat menurunkan efektivitas kinerja.

5. Work-Life Balance

Koefisien regresi untuk variabel work-life balance sebesar 0,191 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,191 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien positif ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam SPSS, uji t dilakukan dengan melihat nilai *t hitung* dan *signifikansi (Sig.)*. Jika nilai *Sig.* < 0,05 atau *t hitung* > *t tabel*, maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	55.607	2.800		19.858	<.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.055	.016	-.216	-3.391	.001	.989	1.011
	BUDAYA ORGANISASI	.104	.014	.479	7.351	<.001	.946	1.058
	MOTIVASI KERJA	-.080	.019	-.270	-4.223	<.001	.987	1.013
	WORK-LIFE BALANCE	.191	.021	.576	8.884	<.001	.958	1.044

a. Dependent Variable: KINERJA

5.15 Uji t (Spasial)

Berikut adalah penjelasan dari hasil uji t di atas :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan
 Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah -19,217 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar $< 0,001$. Karena nilai t hitung lebih besar secara absolut dari t tabel ($|-19,217| > 1,984$) dan nilai Sig $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Arah koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,055) menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan (dalam konteks tertentu model ini), maka kinerja cenderung menurun. Dengan demikian, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan namun bersifat negatif terhadap kinerja.
2. Variabel Budaya Organisasi
 Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi adalah 29,357 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar $< 0,001$. Karena t hitung jauh lebih besar dari t tabel ($29,357 > 1,984$) dan nilai Sig $< 0,05$, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi yang positif (0,104) menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel Motivasi Kerja
 Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah -7,603 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar $< 0,001$. Karena nilai t hitung lebih besar secara absolut dari t tabel ($|-7,603| > 1,984$) dan Sig $< 0,05$, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, koefisien regresi yang negatif (-0,080) menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja justru diikuti oleh penurunan kinerja dalam model ini. Artinya, terdapat pengaruh signifikan tetapi dengan arah hubungan negatif antara motivasi kerja dan kinerja.
4. Variabel Work-Life Balance
 Nilai t hitung untuk variabel work-life balance adalah 2,680 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,010. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,680 > 2,002$) dan nilai Sig $< 0,05$, maka work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi positif (0,191) menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka kinerja mereka akan meningkat. Dengan demikian, work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam SPSS, uji ini dilihat melalui nilai *F hitung* dan *signifikansi (Sig.)* pada tabel *ANOVA*. Model dikatakan signifikan apabila nilai Sig. $< 0,05$ atau *F hitung* $> F tabel$.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.080	4	73.770	38.407	<.001 ^b
	Residual	182.472	95	1.921		
	Total	477.552	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), WORK-LIFE BALANCE, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 403,398 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $< 0,001$. Nilai Fhitung tersebut jauh lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,47, dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang dibangun adalah signifikan secara simultan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan work-life balance secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

PEMBAHASAN

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, dengan nilai t hitung sebesar -19,217 dan nilai signifikansi (Sig) sebesar $< 0,001$. Karena nilai t hitung secara absolut lebih kecil dari t tabel ($|-19,217| < 1,984$) dan nilai Sig $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ditolak, namun hubungan yang ditemukan bersifat signifikan dan negatif. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,055, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan yang diterapkan (dalam konteks penelitian ini), maka kinerja anggota cenderung mengalami penurunan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang dominan, otoriter, atau terlalu menekankan pada kepatuhan tanpa disertai pendekatan partisipatif dapat berdampak negatif terhadap kinerja anggota. Dalam konteks organisasi paramiliter seperti Korps Brimob, gaya kepemimpinan yang terlalu kaku dapat menurunkan semangat kerja, kreativitas, dan motivasi anggota karena keterbatasan ruang untuk berinisiatif. Akibatnya, kinerja individu maupun tim dapat menurun meskipun tingkat disiplin tetap tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Afiat (2023). yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter memiliki kecenderungan menurunkan kepuasan dan motivasi kerja bawahan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian oleh Pradipta (2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional justru meningkatkan kinerja pegawai karena mampu membangun hubungan emosional yang positif antara pimpinan dan bawahan.

Brimob yang memiliki struktur hierarki dan tingkat risiko operasional yang tinggi, gaya kepemimpinan menjadi faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kinerja kerja anggota.

Pemimpin berperan dalam menentukan arah, tujuan, dan ekspektasi kerja yang harus dipatuhi oleh setiap anggota, di mana gaya kepemimpinan yang komunikatif dan jelas mampu memberikan kejelasan instruksi sehingga anggota melaksanakan tugas secara lebih terstruktur dan tepat sasaran. Hal ini sejalan dengan pandangan Northouse (2019) bahwa kepemimpinan yang efektif memberikan arahan dan kejelasan tujuan yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu, gaya kepemimpinan juga memengaruhi tingkat motivasi dan komitmen anggota. Pemimpin yang suportif, partisipatif, atau transformasional mampu meningkatkan semangat, rasa percaya diri, serta kesiapsiagaan anggota dalam menghadapi tugas berisiko tinggi.

Evaluasi kinerja dan pengembangan anggota tim merupakan elemen penting untuk meningkatkan efektivitas serta produktivitas dalam sebuah tim kerja. Proses pengembangan anggota tim sebaiknya diawali dengan penilaian kinerja yang komprehensif. Melalui evaluasi tersebut, manajemen dapat mengetahui kekuatan, kelemahan, serta peluang pengembangan pada setiap individu. Selain itu, pemahaman yang mendalam mengenai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tiap anggota juga menjadi dasar dalam menentukan kebutuhan pengembangan yang lebih spesifik.

Di sisi lain, pemimpin juga membentuk iklim psikologis dalam unit. Goleman (2000) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dapat meningkatkan stres, ketegangan, dan kelelahan psikologis hal yang sangat berbahaya dalam tugas kepolisian—sedangkan pemimpin yang cerdas secara emosional mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan kepuasan, dan mendorong produktivitas anggota. Lebih jauh, pemimpin berperan dalam pemberdayaan anggota dengan memberikan ruang untuk mengambil keputusan cepat dan bertindak secara taktis di lapangan.

Hersey dan Blanchard (2013) menyatakan bahwa pemberdayaan yang sesuai dengan tingkat kompetensi anggota dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota juga sangat menentukan, karena hubungan interpersonal yang kuat akan memperkuat kepercayaan, komunikasi, dan koordinasi dalam operasi. Yukl (2013) menekankan bahwa hubungan pemimpin–anggota yang positif merupakan prediktor penting kinerja tim. Oleh sebab itu, hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja kerja dalam kepolisian bersifat sebab-akibat; pemimpin yang adaptif, humanis, dan responsif terhadap kondisi anggota cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan gaya kepemimpinan yang kaku, represif, atau kurang komunikatif justru dapat menghambat produktivitas serta menurunkan kualitas pelaksanaan tugas

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik anggotanya. Dalam lingkungan kerja yang memiliki struktur komando kuat seperti Korps Brimob Polri, penerapan gaya kepemimpinan yang lebih situasional dan adaptif kemungkinan akan lebih efektif dibandingkan pendekatan yang seragam dan otoriter. Pemimpin yang mampu menyeimbangkan antara ketegasan dan empati, serta mampu memberikan ruang bagi partisipasi dan komunikasi dua arah, cenderung akan menghasilkan kinerja anggota yang lebih optimal.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pimpinan di lingkungan Korps Brimob Paniki Dua perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan anggotanya. Pendekatan kepemimpinan yang lebih humanis, komunikatif, dan berbasis motivasi intrinsik dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja, tanpa mengurangi disiplin dan kepatuhan yang menjadi ciri khas organisasi kepolisian.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja polisi anggota Korps Brimob Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Korps Brimob Paniki Dua. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 29,357, yang jauh lebih kecil daripada t tabel (1,984) dengan tingkat signifikansi (Sig) sebesar $< 0,001$. Karena nilai t hitung $> t$ tabel dan Sig $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Korps Brimob Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Koefisien regresi positif sebesar 0,104 menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan satuan, maka semakin tinggi pula kinerja anggota. Artinya, peningkatan kualitas budaya organisasi—yang mencakup nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang diterapkan secara konsisten—dapat secara langsung meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja individu maupun tim dalam pelaksanaan tugas kepolisian di satuan Brimob.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Potu et al (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pedoman perilaku kerja serta meningkatkan komitmen dan motivasi anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks Korps Brimob Paniki Dua, budaya organisasi yang menekankan disiplin, loyalitas, solidaritas, serta tanggung jawab terhadap tugas-tugas operasional menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja yang optimal.

Budaya organisasi dalam satuan kepolisian, khususnya Brimob, merupakan pola nilai, norma, dan keyakinan yang memandu perilaku anggota dalam melaksanakan tugasnya. Budaya ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman perilaku, tetapi juga sebagai penguat disiplin, etika profesional, dan solidaritas tim, mengingat sifat pekerjaan Brimob yang penuh risiko dan membutuhkan koordinasi tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi membentuk kerangka sosial yang mempengaruhi cara anggota berinteraksi, menyelesaikan tugas, dan membuat keputusan, sehingga berdampak langsung pada kinerja kerja.

Dalam konteks operasional Brimob, budaya organisasi yang kuat menekankan kedisiplinan, kepatuhan terhadap prosedur operasi standar, kerja sama tim, serta keberanian menghadapi risiko. Nilai-nilai ini menjadi pedoman bagi anggota dalam bertindak di lapangan, terutama saat menghadapi situasi darurat atau konflik yang kompleks. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi yang jelas dan kuat membentuk perilaku anggota secara konsisten, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Dengan kata lain, anggota yang memahami dan menginternalisasi budaya organisasi cenderung bekerja lebih terstruktur, disiplin, dan bertanggung jawab.

Selain itu, budaya organisasi juga memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas anggota. Lingkungan kerja yang menekankan penghargaan atas prestasi, dukungan antaranggota, serta kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan anggota. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah, tidak konsisten, atau negatif dapat menimbulkan kebingungan, konflik internal, stres, dan penurunan produktivitas. Dalam Brimob, ketidaksesuaian budaya kerja dapat berdampak langsung pada kinerja tim di lapangan, termasuk koordinasi yang buruk, kesalahan taktis, dan risiko keselamatan yang meningkat (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2013).

Dengan demikian, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja anggota Brimob. Budaya yang positif tidak hanya membentuk perilaku individu dan tim, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Penguatan budaya kerja yang menekankan disiplin, profesionalisme, dan solidaritas merupakan strategi penting untuk meningkatkan kualitas kinerja, efektivitas operasional, dan keselamatan anggota dalam menjalankan tugas yang menuntut kesiapan fisik dan mental tinggi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja anggota Korps Brimob Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Korps Brimob Paniki Dua bersifat signifikan secara statistik, dengan nilai t hitung = -7,603 lebih kecil secara absolut dari t tabel ($|-7,603| > 1,984$) dan nilai signifikansi ($\text{Sig} < 0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja ditolak, karena meskipun pengaruhnya signifikan, arah hubungan yang terbentuk justru negatif dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,080.

Artinya, dalam konteks penelitian ini, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan anggota, justru diikuti dengan penurunan tingkat kinerja. Kondisi ini menunjukkan adanya fenomena paradoks di mana peningkatan motivasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

Hasil ini dapat dijelaskan oleh kemungkinan adanya tekanan psikologis dan beban kerja yang tinggi dalam lingkungan tugas Korps Brimob, di mana motivasi kerja yang meningkat mungkin tidak didukung oleh kondisi kerja yang proporsional, fasilitas yang memadai, atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan kata lain, motivasi yang bersifat eksternal, seperti dorongan untuk memenuhi target, memperoleh pengakuan, atau menghindari hukuman, dapat menyebabkan stres kerja yang berlebihan sehingga berdampak negatif terhadap performa aktual anggota di lapangan.

Temuan ini berbeda dengan pendapat Putra dan Prianggono (2021) yang menyatakan bahwa motivasi yang tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan kondisi kerja yang memadai dapat menimbulkan efek kontraproduktif terhadap kinerja. Dalam konteks organisasi militer atau semi-militer seperti Korps Brimob, motivasi kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menyebabkan kelelahan emosional, kejenuhan, bahkan penurunan efektivitas kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja seperti Sarah (2022). Namun, perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi Brimob yang memiliki tingkat disiplin, risiko, dan tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi sipil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Korps Brimob Paniki Dua, arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak serta-merta meningkatkan kinerja, bahkan dapat menurunkannya apabila tidak diimbangi oleh pengelolaan stres kerja, pembagian tugas yang proporsional, serta dukungan organisasi yang memadai. Oleh karena itu, pimpinan satuan disarankan untuk memperhatikan kualitas motivasi yang diberikan kepada anggota — bukan hanya kuantitasnya dengan cara menyeimbangkan antara pemberian motivasi, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*).

Pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja kerja anggota Korps Brimob Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja anggota Korps Brimob Paniki Dua bersifat signifikan secara statistik, dengan nilai t hitung = 2,680 $> t$ tabel = 2,002 dan nilai signifikansi ($\text{Sig} = 0,010 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja anggota diterima.

Koefisien regresi positif sebesar 0,191 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anggota, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja

yang dicapai. Hal ini menandakan bahwa keseimbangan dalam membagi waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja individu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Koleangan et al (2017), yang menjelaskan bahwa Work-Life Balance berperan dalam menciptakan kondisi psikologis yang sehat, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan. Ketika individu merasa kehidupannya seimbang antara pekerjaan dan aspek pribadi, maka motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja.

Dalam konteks anggota Korps Brimob Paniki Dua, Manado, hasil ini menunjukkan bahwa meskipun tugas-tugas operasional menuntut kesiapsiagaan tinggi dan kedisiplinan ketat, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi tetap menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja optimal. Anggota yang memiliki waktu cukup untuk beristirahat, berkumpul dengan keluarga, atau melakukan aktivitas pribadi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam melaksanakan tugas, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tanggung jawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari Larek dan Lashari (2022), yang menyatakan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi kerja yang memungkinkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti dapat meningkatkan efektivitas kerja, loyalitas, serta semangat dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan Work-Life Balance berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja anggota Korps Brimob Paniki Dua. Untuk menjaga dan meningkatkan hal tersebut, pimpinan satuan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, seperti melalui pengaturan jadwal dinas yang proporsional, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta dukungan psikologis bagi anggota yang menghadapi tekanan kerja tinggi. Langkah-langkah ini diharapkan mampu memperkuat kualitas kinerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan psikologis dan emosional anggota Korps Brimob secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Work-Life Balance Pengaruhnya Terhadap Kinerja Anggota Korps Brimob Polri Paniki Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara dapat disimpulkan bahwa, Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan namun negatif terhadap kinerja anggota. Gaya kepemimpinan yang otoriter dan kaku berdampak buruk pada semangat, kreativitas, dan inisiatif anggota, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Korps Brimob Paniki Dua. Budaya organisasi yang kuat, berbasis pada nilai-nilai seperti disiplin, solidaritas, dan tanggung jawab, terbukti meningkatkan efektivitas kerja. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi tidak selalu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh kondisi kerja yang proporsional dan pengelolaan stres yang memadai. Hipotesis yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja anggota diterima. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi

meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota yang berujung pada peningkatan performa kerja

Penguatan Budaya Organisasi

Mengingat budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota, satuan Brimob Paniki Dua sebaiknya terus menguatkan nilai-nilai organisasi yang positif, seperti disiplin, kepatuhan terhadap SOP, kerja sama tim, dan profesionalisme. Program pelatihan internal, workshop, atau kegiatan pembinaan yang menanamkan budaya kerja yang konsisten dapat membantu anggota menginternalisasi nilai-nilai tersebut sehingga meningkatkan efektivitas dan produktivitas tugas operasional.

Pendekatan Kepemimpinan yang Humanis dan Adaptif

Gaya kepemimpinan yang adaptif dan komunikatif terbukti memengaruhi kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, pimpinan di satuan Brimob perlu menerapkan kepemimpinan yang lebih partisipatif, suportif, dan transformasional. Memberikan arahan yang jelas, mendengarkan aspirasi anggota, serta mendorong inisiatif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota dalam melaksanakan tugas.

Pengelolaan Motivasi Kerja yang Tepat

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara motivasi kerja dan kinerja. Hal ini menandakan bahwa motivasi tinggi tanpa manajemen yang tepat bisa menimbulkan tekanan atau kelelahan. Oleh karena itu, pimpinan perlu memastikan bahwa dorongan motivasi didukung oleh manajemen beban kerja yang seimbang, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan psikologis yang memadai.

Peningkatan Work-Life Balance

Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Satuan Brimob sebaiknya menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tugas operasional dan kehidupan pribadi anggota, seperti jadwal dinas yang manusiawi, cuti yang memadai, serta kegiatan pemulihan fisik dan psikologis. Langkah ini dapat meningkatkan fokus, produktivitas, dan kesiapsiagaan anggota saat menjalankan tugas.

Pendekatan Holistik untuk Meningkatkan Kinerja

Peningkatan kinerja anggota tidak hanya bergantung pada satu faktor, melainkan kombinasi dari budaya organisasi yang kuat, kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tepat, dan keseimbangan kerja-hidup. Oleh karena itu, pimpinan Brimob perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang menyeluruh, memperhatikan semua faktor ini agar kinerja operasional satuan dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. (2022). Pengaruh lingkungan organisasi, etos kerja dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 63–72.
- Aura, R. R., Lutfiyani, M., Manik, S. P., Prameswari, A. S., & Supriyadi, T. (2024). Work life balance ditinjau dari beban kerja polisi. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 1–5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11840708>

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). Work life balance: Studi empiris keterlibatan anggota, iklim organisasi, kepuasan kerja anggota organisasi di Polda Metro Jaya. *Jurnal Litbang Polri*, (Agustus), 22.
- DePaul, G., & Marquet, L. D. (2022). *Nine practices of 21st century leadership: A guide for inspiring creativity, innovation, and engagement*. Productivity Press.
- Kafetzopoulos, D. (2022). Ambidextrous leadership: a narrative literature review for theory development and directions for future research. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 206-232.
- Farida, N., Alliah, A. B., Zalianty, J. A., Hardianti, W. T., Satrya, S. M. P., Saputra, F. B., Ramadhani, N. A., Rachmadiani, N. N., Gayuh, P., Widiyani, N. Z., Firdianty, V. N., Trisyan, L. N., Handiwi, R. S., Agustin, D. A. N., Nurjanah, S., Faizah, R. N., Apriliya, S., Maharani, A. P. R. S., Putra, D. S., Mahmara, A. A., Santiva, V. D., Ranglarani, L., & Nesa, G. S. U. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. EUREKA Media Aksara.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78–90.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (10th ed.). Pearson.
- Irawan, A., & Ibrahim, M. B. H. (2024). Understanding human resource management: Exploring psychological dynamics and strategic approaches through qualitative description and literature review. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2013). *Organizational behavior and management* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Pattinasarany, Z. N. F., Susilo, N., & Kristianingsih, S. A. (2025). Gambaran gaya kepemimpinan pada anggota Polri bagian SDM Polda Jateng untuk memperkuat karakter bangsa. *Proceeding Cross Cultural Psychology*, 3(Maret).
- Piza, E. L., & Welsh, B. C. (Eds.). (2021). *The globalization of evidence-based policing: Innovations in bridging the research-practice divide*. Routledge.
- Pujianto, W. E. (2022). Transformasional leaderships sebagai gaya kepemimpinan strategis masa depan pada satuan polisi sektor. *Public Sphere Review*, 1(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Ratna Sari, A., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan kerja dan beban kerja dengan work life balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.

- Sarah. (2022). Optimalisasi kompetensi kepemimpinan dan kompetensi kepribadian Polri untuk memperkuat karakter bangsa. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 16(3).
- Subni, M. (2024). Peran kepemimpinan dalam membangun tim kerja dan mengembangkan organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2779>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Syahputra, A. R., Gani, Y., & de Fretes, Y. L. (2023). Transformasi organisasi pada budaya organisasi Polri menuju Polri Presisi. *Jurnal Manajemen Ilmu Administrasi Publik*, 5(4).
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin yang efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 5(1), 144–152.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.