

**Kinerja Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
dan Beban Kerja: Studi Kasus pada Satlantas Polres Kabupaten
Wonogiri**

Helmaliana Juwita Sari¹⁾, Sri Hartono²⁾, Istiqomah³⁾

Universitas Islam Batik Surakarta¹⁾²⁾³⁾

helmaliana17@gmail.com

ABSTRACT

The research was conducted to determine the influence of leadership style, work environment and workload on the performance of the Wonogiri Regency Police Traffic Unit. This type of research uses quantitative descriptive research. The sampling technique was carried out using a saturated sampling technique (census) with a total of 83 respondents taken from all members of the Wonogiri Regency Police Traffic Unit. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. The test results show that the leadership style with $t_{count} 2.567 > t_{table} 1.990$ has a significant effect on the performance of the Wonogiri Police Traffic Unit. The test results show that a work environment with $t_{count} 2.888 > t_{table} 1.990$ has a significant effect on the performance of the Wonogiri Police Traffic Unit. The test results show that the workload with $t_{count} 2.820 > t_{table} 1.990$ has a significant effect on the performance of the Wonogiri Police Traffic Unit. The results of the research state that leadership style, work environment and workload have a positive and significant influence on the performance of the Wonogiri District Police Traffic Unit.

Keywords: Leadership Style; Work environment; Workload; Performance

ABSTRAK

Penelitian dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh (sensus) dengan jumlah yang diambil sebanyak 83 responden dari seluruh anggota Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Wonogiri. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil pengujian bahwa gaya kepemimpinan dengan $t_{hitung} 2,567 > t_{tabel} 1,990$ maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri. Hasil pengujian bahwa lingkungan kerja dengan $t_{hitung} 2,888 > t_{tabel} 1,990$ maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri. Hasil pengujian bahwa beban kerja dengan $t_{hitung} 2,820 > t_{tabel} 1,990$ maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri. Hasil penelitian menyatakan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Wonogiri.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, organisasi harus bisa bekerja yang efisien dan efektif, faktor penting seperti peran utama terhadap sumber daya manusia dalam menjaga kelangsungan organisasi, kredibilitas dan penciptaan kepercayaan publik. Sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan organisasi. Dalam menjaga keberhasilan suatu organisasi, pemimpin dalam meningkatkan sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengutamakan gaya kepemimpinan, lingkungan, dan beban kerja yang berguna bagi pegawai dan organisasi. Menurut pendapat Putra (2021) ukuran kinerja ditinjau berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai standar yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Badrianto et al., 2022).

Keadaan yang nyaman dan kondusif menunjang kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dilengkapi dengan fasilitas kerja yang baik sebagai solusi mengurangi tingkat kejenuhan dan stres. Jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka terjadi penurunan kinerja. Menurut Jaya et al., (2022) berpengaruh simultan lingkungan kerja terhadap kinerja. Beban kerja sangat penting bagi organisasi, pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui seberapa maksimal kinerja dan pengaruhnya terhadap pegawai yang diberikan beban kerja. Beberapa penelitian sejalan dengan beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Rahman et al., 2021).

Satlantas atau kepanjangan dari Satuan Lalu Lintas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penegak hukum yang memiliki unsur pelaksanaan tugas pokok fungsi lalu lintas ditingkat Polres dan di bawah Kapolres. Dapat diamati dengan jelas bahwa peningkatan kinerja para anggota dipengaruhi faktor gaya kepemimpinan, lingkungan, dan beban kerja dalam menjalankan tugas baik di lapangan maupun di kantor untuk menciptakan kualitas dan kuantitas yang maksimal dalam rangka pencapaian tujuan instansi secara optimal. Seperti halnya masalah yang terjadi di dalam Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri, kepemimpinan seorang Kepala Satuan Lalu Lintas yang notabene mempunyai jabatan lebih tinggi bisa berubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi. Watak dan karakter masing-masing setiap pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya, gaya dan karakter yang berbeda menciptakan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Kendala dalam melakukan aktivitas untuk bekerja baik dari faktor internal maupun eksternal bisa karena lingkungan kerja. Lingkungan kerja nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kinerja namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif dapat menurunkan kinerja.

Oleh karena itu, maka peneliti berpendapat layak untuk melakukan penelitian tentang Kinerja ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja (Studi Kasus Pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri).

TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017 : 170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian Sutrisno (2016 : 218) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Menurut Jaya et al., (2022) Indikator Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan dalam memahami situasi, membuat keputusan yang cerdas, dan menggunakan pengetahuan dengan bijaksana.
2. Kedewasaan dalam pengambilan keputusan, menangani konflik, dan berinteraksi.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
4. Sikap-sikap manusiawi, seperti empati, kepedulian, dan keadilan.
5. Memiliki pengaruh yang kuat dan memotivasi orang lain.
6. Memiliki pola hubungan yang baik, dengan anggota.
7. Memiliki sifat-sifat yang dianggap penting, seperti integritas, ketegasan, keberanian, dan kejujuran.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020 : 242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Terdapat beberapa indikator-indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan yang jelas sehingga pekerjaan akan lebih efisien.
2. Sirkulasi udara kotor berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Kebisingan suar yang terus menerus akan mengganggu kesehatan.
4. Keamanan di tempat kerja.
5. Hubungan yang harmonis baik antar karyawan maupun atasan.

Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 21) beban Kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Ewaldy et al., (2022) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai.

2. Kondisi pekerjaan dapat memengaruhi seberapa besar beban kerja yang dirasakan.
3. Penggunaan waktu yang efisien atau memadai.
4. Standar pekerjaan mencakup kualitas hasil, tingkat ketepatan, atau tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja

Menurut Kasmir (2019 : 182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016 : 151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Amatullah et al., (2023) menyatakan bahwa ada empat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Ketepatan waktu dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Kehadiran adalah indikator kinerja yang penting untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.
4. Kemampuan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, yang dikategorikan sebagai pendekatan kuantitatif dimana proses metode penelitian dengan data-data berupa angka untuk melakukan kajian dan sebagai alat untuk analisis (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 83 anggota dengan teknik sampling jenuh (sensus). Lokasi penelitian dilakukan di Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri dengan alamat Jalan Jendral Sudirman No. 153 Giritirto Wonogiri, Jawa Tengah. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 bulan. Sejak bulan Oktober 2023 – bulan Desember 2023. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Variabel independen menurut Sugiyono (2019 : 69) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) terdiri dari Gaya Kepemimpinan (x_1), Lingkungan Kerja (x_2) dan Beban Kerja (x_3). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas yaitu Kinerja (Y).

Hipotesis

Berdasarkan pembahasan tersebut, maka formulasi hipotesis yang dirumuskan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri.

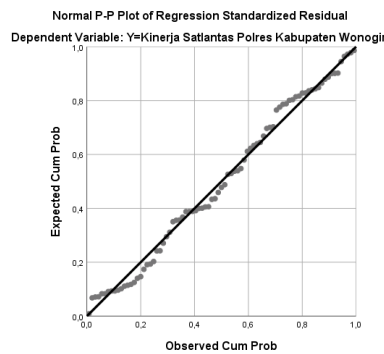
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dan analisis statistik (*Kolmogorov Smirnov*) dengan bantuan SPSS versi 25.

Berikut ini hasil dari pengujian menggunakan grafik p-plot:



Gambar 1. Grafik P-Plot Normalitas
 Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 25, 2023

Pada gambar grafik di atas memperlihatkan data tersebar mengikuti arah diagonal dan tersebar di sekitar diagonal, hal tersebut menandakan model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas yang menggunakan analisis statistik (*Kolmogorov Smirnov*) hasilnya:

Tabel 1. Uji Normalitas

<i>Test Statistic</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Batas	Indikasi
0.070	0,200	0,05	Normal

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil *output* uji kolmogorov smirnov menunjukkan bahwa uji normalitas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dengan bantuan SPSS *versi 25*, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

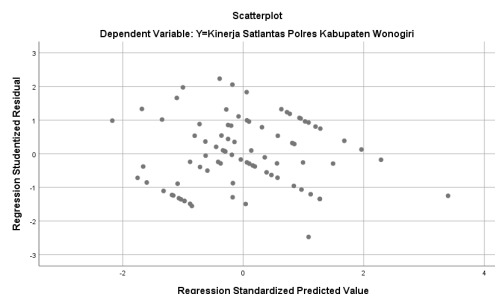
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,769	1,300	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,697	1,436	Tidak terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja	0,605	1,653	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS *versi 25*, 2023

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas nilai *tolerance* untuk variabel Gaya Kepemimpinan 0,769, Lingkungan Kerja 0,697 dan Beban Kerja 0,605 lebih besar dari 0,10 sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Gaya Kepemimpinan 1,300, Lingkungan Kerja 1,436 dan Beban Kerja 1,653 kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* terlihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil *Output* SPSS *versi 25*, 2023

Berdasarkan hasil *output* *Scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Peneliti menggunakan metode uji heteroskedastisitas dengan Gletser pada SPSS *versi 25* dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,860	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,726	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,472	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan uji heterokedastisitas menunjukkan tidak ada p-value kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Anlisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan statistik SPSS versi 25 hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	3,237	1,481	0,143
X₁	0,200	2,567	0,012
X₂	0,328	2,888	0,005
X₃	0,374	2,820	0,006

Sumber: Hasil *Output* SPSS versi 25, 2023

Dari hasil tersebut dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,237 + 0,328X_1 + 0,374X_2 + 0,200X_3 + \varepsilon$$

Interpretasi pada Tabel 4 regresi di atas disimpulkan bahwa:

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 3,237 berarti apabila variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka jumlah Kinerja sebesar 3,237.
- b. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan untuk variabel X_1 sebesar 0,200 dan bertanda positif, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) naik sebesar satu satuan mengakibatkan peningkatan Kinerja jumlah 0,200. Maka variabel Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap Kinerja pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) tetap.
- c. Nilai koefisien Lingkungan Kerja untuk variabel X_2 sebesar 0,328 dan bertanda positif, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan mengakibatkan peningkatan Kinerja jumlah 0,328. Maka variabel Lingkungan Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_3) tetap.

- d. Nilai koefisien Beban Kerja untuk variabel X_3 sebesar 0,374 dan bertanda positif, artinya jika Beban Kerja (X_3) naik sebesar satu satuan mengakibatkan peningkatan Kinerja jumlah 0,374. Maka variabel Beban Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap.
- e. Variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja adalah variabel Beban Kerja dengan menunjukkan nilai koefisien regresi 0,374 lebih besar dari koefisien regresi Gaya Kepemimpinan 0,200 dan Lingkungan Kerja 0,328.

Uji F

Hasil Uji F dengan bantuan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F

F	Sig.	Keterangan
21,340	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil uji diatas diperoleh nilai $F_{hitung} (21,340) > F_{tabel} (2,72)$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dari signifikansi $<0,05$, maka H_0 ditolak dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja.

Uji t

Hasil output uji t dengan menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	2,567	1,990	0,012	H_0 ditolak
Lingkungan Kerja (X_2)	2,888	1,990	0,005	H_0 ditolak
Beban Kerja (X_3)	2,820	1,990	0,006	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Diketahui uji variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,567) > t_{tabel} (1,990)$ dan $t_{sig.} (0,012)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- b. Diketahui uji variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,888) > t_{tabel} (1,990)$ dan $t_{sig.} (0,005)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- c. Diketahui uji variabel Beban Kerja (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,820) > t_{tabel} (1,990)$ dan $t_{sig.} (0,006)$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS versi 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,669	0,448	0,427

Sumber: Hasil Output SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan nilai R Square yaitu 0,448 hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja menjelaskan varian variabel Kinerja sebesar 44,8% dan 55,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Karena nilai R Square kurang dari 5% atau mengarah pada nilai 0 (nol) maka dapat disimpulkan bahwa kapasitas variabel bebas atau independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri dapat dibuktikan dengan gaya kepemimpinan hasil uji $t_{hitung} 2,567 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi 0,012 dari nilai signifikansi $<0,05$ maka berpengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menyatakan kinerja pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amatullah et al., (2023) bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja PNS Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja sehingga mendorong semangat kerja personil.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Badrianto et al., (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri dapat dibuktikan dengan lingkungan kerja hasil uji $t_{hitung} 2,888 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi 0,005 dari nilai signifikansi $<0,05$ maka berpengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja menyatakan kinerja pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Razak et al., (2022) bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Direktorat Reserse Dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Hal itu sejalan dengan penelitian Jaya et al., (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Brimob di Polda Sulawesi Selatan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri dapat dibuktikan dengan lingkungan kerja hasil uji $t_{hitung} 2,820 > t_{tabel} 1,990$ dan nilai signifikansi 0,006 dari nilai signifikansi $<0,05$ maka berpengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja Satlantas Polres Wonogiri. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja menyatakan kinerja pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Rahman et al., (2021) bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. SMART TBK Padang Halaban. Beban kerja yang sesuai dengan porsi akan menciptakan kinerja yang baik sehingga kualitas pekerjaan dapat maksimal.

Selain itu sejalan dengan penelitian Iyasa et al., (2022) bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MI Nurul Huda 2 Kota Mojokerto.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu:

1. Bagi Instansi
 - a. Disarankan pada setiap pelaksanaan apel pagi agar senantiasa diberikan pengarahan dan penekanan tentang tugas dan tanggung jawab sesuai Standar

Operasional Prosedur dan tugas pokok masing-masing anggota sehingga tidak terjadi pelanggaran.

- b. Hendaknya kotak kritik, saran dan media sosial dapat dimanfaatkan sebagai jembatan dalam menampung dan mengetahui keluhan, keinginan dan harapan masyarakat sebagai pengguna jalan maupun pelayanan publik.
- c. Mengacu pada tingkat gaya kepemimpinan yang masuk dalam kategori sedang dengan nilai item terendah merupakan memberi dukungan, sebaiknya pemimpin lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para bawahan saat melaksanakan tugas. Jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat serta mampu memberi dukungan kepada anggota dengan baik dan benar maka kinerja anggota akan meningkat dan prestasi instansi juga akan meningkat.
- d. Mengacu pada tingkat lingkungan kerja diketahui bahwa pada indikator hubungan dengan rekan kerja sudah tinggi, diharapkan Satlantas Polres Kabupaten Wonogiri lebih memperhatikan hubungan kerja antar anggota dan hubungan kerja anggota terhadap atasan agar tetap baik lagi sehingga anggota dapat dengan nyaman melakukan tugasnya. Sehingga para pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya jika bekerja dengan rasa nyaman.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan tentang variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amatullah, Hari, & Hidayat, M. (2023). BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PNS INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 401–414.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian fillpack. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1–10.
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/607>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JlAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113–122.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jaya, I., Rustan, & Azhari, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL BRIMOB PADA SATUAN BRIMOB POLDA SULAWESI SELATAN. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(Agustus), 611-620. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- Iyasa, A., Purnama, C., & Abdillah, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MI NURUL HUDA 2 KOTA MOJOKERTO. *EMAS*, 5, 2022. <https://journal.unimas.ac.id/index.php/emasunimas/article/view/203%0A>
<https://journal.unimas.ac.id/index.php/emasunimas/article/download/203/238>
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)(Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Koesomowidjojo, S. R.. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Putra, R. I. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASAPURA SUPPORT DIBANDAR UDARA JUANDA SURABAYA. 1-5. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/3739/>
- Rahman, F., Broto, B. E., & Pitriyani. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban. *Jurnal Manajemen Akutansi (JUMSI)*, 1(3), 387-396.
- Razak, M., Hidayat, M., & Japaruddin. (2022). KONTRIBUSI KEPEMIMPINANKOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA DIREKTORAT RESERSE DAN KRIMINAL KHUSUS KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI BARAT. *AkMen*, 19(2621-4377 & p-ISSN : 1829-8524), 218-228. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Jakarta : Media Group.