

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur**

*Choirunnisa<sup>1</sup>, Iskandar Ali Alam<sup>2</sup>*

*Universitas Bandar Lampung, Indonesia<sup>1</sup>*

*Universitas Bandar Lampung, Indonesia<sup>2</sup>*

*Email: [chnisa21@gmail.com](mailto:chnisa21@gmail.com)*

---

**Abstract:** *The sector police is a regional apparatus that is handed over the duties and authority to carry out regional autonomy in the field of maintaining public security and public order. As one of the hands of the central government, the sector police always strives to improve their performance and reputation. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation, job stress and work environment on the employee performance of Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. This study uses quantitative research methods. The population in this research uses all employees of Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur, totaling 49 people and this research uses census technique. Data analysis used multiple regression analysis. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that Leadership Style has a positive and significant effect on the employee performance of Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Motivation has a positive and significant effect on the employee performance of Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Job Stress has a positive and significant effect on the employee performance of Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Work Environment has a positive and significant effect on the employee performance of Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Leadership style, Motivation, Job Stress and Work Environment has a positive and significant effect on the employee performance of Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.*

**Keywords:** *Leadership Style; Motivation; Job Stress; Work Environment; Employee Performance*

---

**Abstrak:** Polsek (Kepolisian Sektor) adalah perangkat daerah yang diserahkan tugas dan wewenang untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebagai salah satu tangan dari pemerintah pusat, Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dan reputasinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur yang berjumlah 49 orang dan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang

dipegangnya karena hal tersebut merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi mumpuni jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sinambela (2017) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, pengetahuan dan kegigihan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan dan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk dapat mempengaruhi seseorang dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Kata pemimpin memberikan arti mengairahkan, menuntun, membina dan juga mengatur. Pemimpin adalah mereka yang menjalankan wewenang formal untuk mengatur, mengairahkan, mengawasi para bawahan yang bertanggung jawab agar segala bagian pekerjaan dapat dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Alam & Monica (2015), gaya kepemimpinan secara teoritis berperan dalam mengorganisir seluruh komponen lembaga yang dapat mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor komponen tersebut dalam organisasi. Gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gitosudarmo (2015) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dorongan diartikan sebagai usaha pemenuhan kekurangan secara terarah, berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan seseorang. Hal ini berarti juga menjadi penting untuk menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap karyawan agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Menurut Hasibuan (2016) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stress adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu menghadapi kendala, tuntutan atau peluang yang terkait dengan apa yang diinginkannya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari kondisi seorang karyawan. Stress dengan tingkat rendah bisa membawa kinerja karyawan yang lebih baik akan tetapi tingkat stress rendah namun berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja karyawan. Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja, tempat di mana para karyawan bisa melakukan aktivitas setiap harinya. Bila lingkungan kerja nyaman dan berjalan lancar maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Hubungan kerja yang baik di lingkungan perusahaan merupakan kunci utama untuk mendapatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Sebagai salah satu tangan dari pemerintah pusat, Polsek (Kepolisian Sektor) selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja dan reputasinya. Polsek (Kepolisian Sektor) melaksanakan tugas sebagai penegakkan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman, pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas Polri lain dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Saat ini jumlah karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur terdiri dari 50 orang karyawan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur

No.	Unit	Jumlah
1	Kapolsek	1
2	Provos	2
3	Reskrim	13
4	Intelkam	5
5	Binmas	15
6	Sabhara	9
7	Lantas	5

<b>Total</b>	50
--------------	----

Sumber: Staf Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur (2022)

Kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur belum berfungsi dengan optimal. Ditunjukkan dengan data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur (2019-2021)

No.	Kategori Peringkat	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Baik	23	20	19
2	Cukup Baik	10	12	8
3	Kurang	9	8	10
4	Tidak Baik	7	9	12
	Jumlah	49	49	49

Sumber: Hasil pengolahan data dari staf bagian SDM Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan tahun 2019-2021 serta bertambahnya kategori peringkat tidak baik dalam penilaian kinerja karyawan tahun 2019-2021 pada Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggali fakta tentang kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur yang berjumlah 49 orang dan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik sensus merupakan penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian. Menurut Arikunto (2016), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sehingga seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 49 responden, karena seluruh karyawan diobservasi seluruhnya. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik penelitian lapangan. Teknik ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara studi lapangan dimana pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner penelitian kepada karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur. Dalam hal ini, kuesioner yang telah disusun secara terstruktur kemudian disebarakan kepada responden sehingga informasi yang berasal dari objek penelitian dapat mendekati gambaran sebenarnya mengenai permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Selanjutnya dilanjutkan dengan pengujian SPSS dengan analisis Linier Berganda, Uji hipotesis t dan F serta yang terakhir uji Koefisien Determinasi.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan dalam mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2018). Analisis ini diperlukan dalam mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat digunakan dalam menjawab hipotesis yang ada. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.142	7.247	
	Gaya Kepemimpinan	.588	.315	.651
	Motivasi	.214	.164	.448
	Stress Kerja	.135	.205	.205
	Lingkungan Kerja	.111	.149	.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8.142 + 0.588X_1 + 0.214X_2 + 0.135X_3 + 0.111X_4 + e$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8.142 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Stress Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) dianggap nol atau tanpa adanya variabel independen, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap konstan sebesar 8.142.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) bertanda positif sebesar 0.588 menyatakan, bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai positif (X1), memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien regresi Motivasi (X2) bertanda positif sebesar 0.214 menyatakan, bahwa variabel Motivasi menunjukkan nilai positif (X2), memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Koefisien regresi Stress Kerja (X3) bertanda positif sebesar 0.135 menyatakan, bahwa variabel Stress Kerja menunjukkan nilai Positif (X3), memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X4) bertanda positif sebesar 0.111 menyatakan, bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai Positif (X4), memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil uji t pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8.142	7.247	
	Gaya Kepemimpinan	.588	.315	.651
	Motivasi	.214	.164	.448
	Stress Kerja	.135	.205	.205
	Lingkungan Kerja	.111	.149	.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

1. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.126 lebih besar dari nilai t tabel (2.015) atau dengan kata lain thitung > ttabel, sedangkan hasil significant sebesar 0,000 < α = 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan

- (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur
2. Untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.099 lebih besar dari nilai t tabel (2.015) atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan hasil significant sebesar  $0,002 < \alpha = 0,05$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Kesimpulan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur
  3. Untuk variabel stress kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.657 lebih besar dari nilai t tabel (2.015) atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan hasil significant sebesar  $0,046 < \alpha = 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Kesimpulan bahwa stress kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur
  4. Untuk variabel lingkungan kerja (X4) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.743 lebih besar dari nilai t tabel (2.015) atau dengan kata lain  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan hasil significant sebesar  $0,032 < \alpha = 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Kesimpulan bahwa lingkungan kerja (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Berikut hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837.564	4	209.391	15.283	.000 <sup>b</sup>
	Residual	602.845	44	13.701		
	Total	1.440.408	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah, 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.283 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.59 nilai signifikansi (sig) sebesar 0.00. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polsek (kepolisian sektor) Tanjung Karang Timur dapat diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai  $R$  Square.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.581	.543	3.701
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Stress Kerja, Gaya Kepemimpinan				

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.543. Arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan),  $X_2$  (motivasi),  $X_3$  (stress kerja) dan  $X_4$  (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur adalah sebesar 54.3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 45,7%.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur**

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat hasil output SPSS 25.0 dengan nilai  $t$  hitung 5.126 dan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat di terima.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dari output SPSS 25.0 dengan nilai  $t$  hitung 3.099 dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_2$  diterima.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya stress kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dari output SPSS 25.0 dengan nilai  $t$  hitung 2.657 dan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_3$  diterima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur**

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian dari output SPSS 25.0 dengan nilai  $t$  hitung 2.743 dan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$  ( $p$ -value), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_4$  diterima.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur**

Ditunjukkan bahwa uji simultan terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai  $f$  hitung 15.283 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  ( $p$ -value) dari uji  $F$ . Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan melihat hasil perhitungan  $f$  hitung yang lebih besar dari  $f$  tabel, serta memiliki probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.

3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dikelola dari SPSS 25.0 menggunakan Uji F, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur.

#### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemimpin di Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur dapat membimbing para anggota atau karyawannya menjadi lebih baik.
2. Kepada Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur mendorong karyawannya agar bisa bekerja sama kepada seluruh komponen instansi untuk menciptakan kinerja yang semakin baik.
3. Kepada Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur untuk meminimalisir stres kerja yang mungkin akan terjadi agar kelak dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
4. Kepada Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, saling menjalin hubungan harmonis antar sesama agar dapat mendorong atau memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
5. Kepada seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya guna mencapai hasil pekerjaan yang optimal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–265.
- Arikunto, S. (2016). *Proses Penelitian Suatu Pendekatan* (8th ed.). Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2015). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Staf Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang. (2022). *Jumlah Karyawan Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang Timur*. Tanjung Karang: Staf Polsek (Kepolisian Sektor) Tanjung Karang.