

PENGARUH BEBAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPEMIMPINAN PENGAMANAN RUMAH TAHANAN

Andi Makkasompa¹⁾, Bomer Pasaribu²⁾ dan Edy Sanusi Silitonga³⁾

Afiliasi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Krisnadwipayana
Andimakkasompa17@gmail.com

Submit : 25 Maret 2025, Review : 3 April 2025, Publish : 10 April 2025

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of workload and integrity on employee performance with a leadership role as a mediator in detention centers (Rutan). The research method used is a quantitative approach with path analysis. The research results show that workload has a negative effect on employee performance, while integrity has a positive effect. In addition, leadership is proven to mediate the effect of workload and integrity on performance. These findings provide practical implications for management in managing human resources to improve employee performance through managing workload, strengthening integrity, and developing effective leadership.

Keywords: Workload (;) Integrity (;) Leadership (;) Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai dengan peran kepemimpinan sebagai mediator di Rumah Tahanan (Rutan), Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan integritas memiliki pengaruh positif. Selain itu, kepemimpinan terbukti memediasi pengaruh beban kerja dan integritas terhadap kinerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaturan beban kerja, penguatan integritas, dan pengembangan kepemimpinan yang efektif.

Kata Kunci: Beban kerja (;) integritas (;) kepemimpinan (;) kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Rumah Tahanan (Rutan) memainkan peran vital dalam penegakan hukum di Indonesia sebagai tempat akhir dari pembinaan para tahanan. Sumber daya manusia yang bekerja di lingkungan khususnya di Rumah Tahanan, dihadapkan pada beban kerja yang berat dan tuntutan integritas yang tinggi. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja pegawai, sementara integritas yang kuat diharapkan dapat meningkatkan kinerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan sebagai variabel mediasi.

Dalam perjalanan era globalisasi dalam menyongsong era persaingan perkembangan teknologi 4.0 yang sangat massif maka sikap profesional merupakan komponen yang sangat peting dalam sebuah organisasi mutlak dibutuhkan. Dalam hal ini sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat berperang penting dalam menjawab



berbagai tantangan untuk menukseskan tujuan akhir suatu organisasi kedepannya. Pengembangan sumber daya manusia berperang penting dan ikut mempengaruhi aspek-aspek di segala bidang, misalnya sebesar apapun suatu karya sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kafilabilitas tertentu itu akan menghambat akan tercapainya hasil yang optimal.

Pemimpin merupakan komponen penting dalam tata kelola Rumah Tahanan, karena kepemimpinan harus menjadi contoh yang baik dan tauladan bagi para pegawai dalam kepemimpinan yang sangat penting adalah bagaimana seorang pemimpin harus mempunyai integritas serta kecerdasan pengetahuan yang luas dalam menginspirasi bagi para pegawai. Kompetensi pemimpin dalam hal mengambil suatu keputusan yang tepat merupakan kunci dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi apapun. Pemimpin yang berintegritas akan menjadi penerus bagi hidup matinya suatu organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Al-Butary, *et al.*, 2021). Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Menurut Winarsih, (2018), “Kepemimpinan merupakan aktivitas manajerial yang penting di dalam setiap organisasi khususnya dalam pengambilan kebijakan dan keputusan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja,

Beban kerja merupakan hasil yang muncul dari merujuk pada interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja (Setiabudi dan Nurjanah, 2022). Menurut Munandar, beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu, dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut (Nataria *et al.*, 2019). Menurut Mangkunegara (2018), beban kerja merupakan jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Ini mencakup uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja dapat terbagi menjadi dua jenis: beban kerja kuantitatif, yang terjadi ketika terlalu banyak atau terlalu sedikit tugas diberikan kepada pekerja untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan; dan beban kerja kualitatif, di mana pekerja merasa tidak mampu untuk menyelesaikan suatu tugas karena tidak sesuai dengan keterampilan atau potensi yang dimilikinya. Indikator beban kerja menurut Mangkunegara (2018), dapat mencakup beberapa faktor antara lain: 1) Beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika, Fisikologis; 2) Konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan; dan 3) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Secara etimologis, integritas berasal dari bahasa latin integer yang berarti keseluruhan atau lengkap (Fachrudin, 2021). Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, integritas yaitu kualitas, sifat, atau keadaan yang menunjukkan suatu kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan untuk memancarkan wibawa dan kejujuran. Seorang yang integritas memperlakukan orang lain sebagaimana mereka diperlakukan namun tanpa ada balasan timbal balik yang diharapkan. Membantu orang lain dilakukan untuk alasan *altruistic* (fokus pada kesejahteraan orang lain), bukan untuk alasan egois (penghargaan pribadi seperti kemajuan karier, pengakuan sosial Integritas merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, sebagaimana merujuk pada konsistensi dan kejujuran dalam tindakan serta perilaku seseorang, baik dalam konteks profesional maupun pribadi. Ini mencakup komitmen untuk bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip moral dan etika, serta memegang teguh nilai-nilai yang benar dalam setiap aspek kehidupan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, integritas dianggap sebagai karakter yang esensial untuk membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif dikemukakan oleh Mangkunegara (2018), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai adalah faktor psikologis individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi jasmani dan rohaninya. Adapun untuk mengukur integritas seseorang dapat dinilai dari beberapa indikator Fachkrudin (2021), mengemukakan integritas dapat dinilai dari beberapa; 1) Menunjukkan kejujuran; 2) Memenuhi komitmen/tanggungjawab; 3) Konsisten dalam berprilaku; dan 4) Keberanian.

Kepemimpinan menurut Goleman (2000), dikenal melalui teorinya tentang kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence Leadership*). Goleman mengidentifikasi beberapa kepemimpinan yang berbeda, yang masing-masing memiliki karakteristik dan dampak yang unik. Goleman menyoroti bahwa keberhasilan seorang pemimpin sering kali tergantung pada kemampuannya untuk menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan ini sesuai dengan kebutuhan dan konteks yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus dapat mengembangkan fleksibilitas dalam gaya kepemimpinannya dan menggunakan pendekatan yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi. Pengelolaan diri juga memungkinkan transparansi, yang bukan saja merupakan kebajikan seorang pemimpin tapi juga sebuah kekuatan organisasional. Transparansi yaitu keterbukaan yang otentik tentang perasaan, keyakinan, dan tindakan seseorang kepada orang lain, memungkinkan integritas, atau perasaan bahwa pemimpin bisa dipercaya. Kepemimpinan merupakan suatu faktor kemanusiaan, yang mengikat suatu kelompok bersama dan serta memberi motivasi dalam tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai.

Menurut Goloman (2000), beberapa indikator kepemimpinan: 1) Kepemimpinan visioner (*visionary leadership*); 2) Kepemimpinan pemberdayaan (*democratic leadership*); 3) Kepemimpinan afektif (*affiliative leadership*); 4) Kepemimpinan berfokus pada orang (*coaching leadership*); 5) Kepemimpinan otoriter (*coercive leadership*); 6) Kepemimpinan penyelesaian masalah (*pacesetting leadership*); dan 7) Kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan dan Munasib, 2020). Menurut Suryani *et al.* (2020), kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang memahami perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan spesifik yang berkaitan dengan peran individu maupun dalam menunjukkan kompetensi yang dianggap relevan bagi organisasi. Pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), dikatakan bahwa "kinerja memiliki arti: sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan

kerja” Selain itu, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap Pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai berdasarkan dengan perannya dalam perusahaan. Mutu kinerja meliputi: ketetapan waktu, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Kinerja yaitu hasil yang dicapai Pegawai dalam melakukan tugas dengan wewenang dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi. (Sudaryono, 2017). Menurut Mangkunegara (2018), indikator kinerja, yaitu: 1) Kuantitas kerja; 2) Kualitas kerja; 3) Kerjasama; dan 4) Tanggung jawab.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Rutan X, dan dianalisis menggunakan analisa jalur. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai bagian pengamanan Rutan X, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner, adapun hasil dari uji validitas terhadap kuisisioner yang diisi dengan hasil yang valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, Dari perhitungan koefensi skor tiap butir pernyataan dari 50 responden tentang beban kerja, integritas ,kepemimpinan dan Kinerja pegawai dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0,30 dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah selesai melakukan uji Validitas terhadap alat penelitian kemudian dilakukan uji reliabilitas standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian umumnya adalah perbandingan antara r hitung dengan r tabel suatu instrument dengan cronbach's alpha $> 0,60$ menunjukkan bahwa instrument tersebut reliabel. (Ghozali, 2016). Berdasarkan tabel reliabilitas *Cronbach Alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai beban kerja, integritas, kepemimpinan dan Kinerja pegawai.

Tabel 1: Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's alpa</i>	Ketetapan	Keterangan
Beban Kerja	0,945	0,600	Reliabel
Integritas	0,922	0,600	Reliabel
Kepemimpinan	0,908	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,893	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah (2025)

Uji normalitas



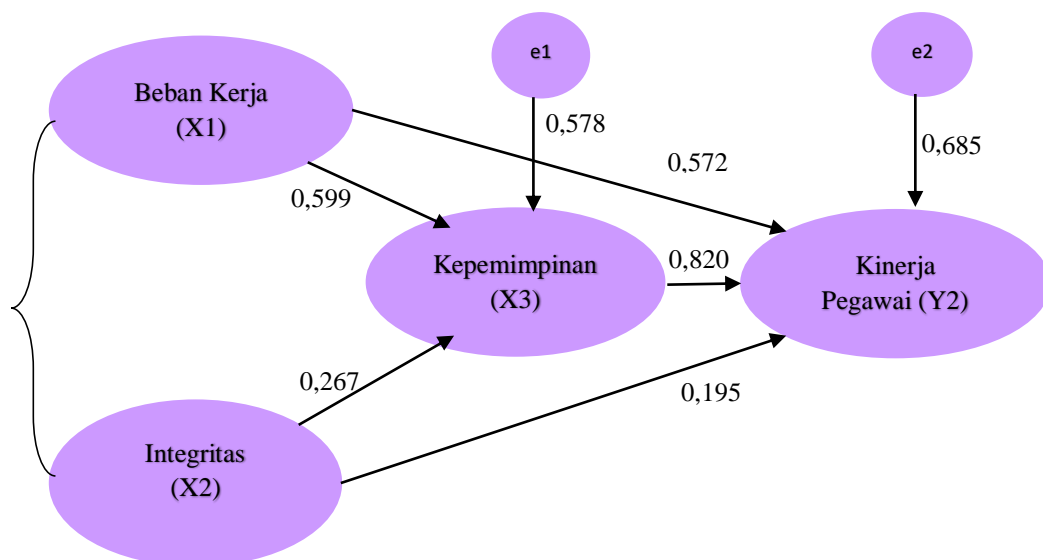
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan distribusi pada grafik P-P plot dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov metode NPar Test. Pada hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov metode NPar Test diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dimana nilai Asymp. Sig. adalah $0,087 > 0,05$ sehingga memenuhi asumsi normalitas, sesuai ketentuan.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel bebas. (tidak terjadi gejala mutikolinearitas). Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolineritas adalah dengan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*variance inflation factor*). Dasar pengambilan keputusan Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa seluruh nilai VIF kurang dari kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 untuk setiap variabel independen dari model yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh beban kerja, integritas, dan kepemimpinan terhadap kinerja tidak terjadi masalah multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas (*model causal*) antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali,2016). Analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1: Model Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Kepemimpinan

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara beban kerja terhadap kepemimpinan pegamanan Rumah Tahanan, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kepemimpinan $X1 \rightarrow X3 = 0.599$.

Pengaruh Langsung Integritas terhadap Kepemimpinan

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara integritas terhadap kepemimpinan pegamanan Rumah Tahanan, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh integritas terhadap kepemimpinan $X2 \rightarrow X3 = 0.267$.

Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pegamanan Rumah Tahanan, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai $X1 \rightarrow Y = 0.572$.

Pengaruh Langsung Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara integritas terhadap kinerja pegawai pegamanan Rumah Tahanan, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh integritas terhadap kepemimpinan $X2 \rightarrow Y = 0.195$.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pegamanan Rumah Tahanan, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai $X3 \rightarrow Y = 0.820$.

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan $X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (0,599 \times 0,820) = 0.491$

Pengaruh Tidak Langsung Integritas terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel integritas terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan $X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y = (0,267 \times 0,820) = 0.219$

Hasil pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pertama

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung beban kerja terhadap kepemimpinan menghasilkan model sebagai berikut: $X_3 = 0,599 X_1$. Koefisien beban kerja sebesar 0,599, berarti setiap ada perbaikan beban kerja satu kali, maka akan meningkatkan kepemimpinan pengamanan Rumah Tahanan sebesar 0,599 satuan.

Pengujian hipotesis kedua

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung integritas terhadap kepemimpinan menghasilkan model sebagai berikut: $X_3 = 0,599 X_2$. Koefisien integritas sebesar 0,267, berarti setiap ada peningkatan integritas satu kali, maka akan meningkatkan kepemimpinan pengamanan Rumah Tahanan sebesar 0,267 satuan.

Pengujian hipotesis ketiga

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,572 X_1$. Koefisien beban kerja sebesar 0,572, berarti setiap ada perbaikan beban kerja satu kali, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pengamanan Rumah Tahanan sebesar 0,572 satuan.

Pengujian hipotesis keempat

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung integritas terhadap kinerja pegawai menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,195 X_2$. Koefisien integritas sebesar 0,195, berarti setiap ada peningkatan integritas satu kali, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pengamanan Rumah Tahanan sebesar 0,195 satuan.

Pengujian hipotesis kelima

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menghasilkan model sebagai berikut: $Y = 0,820 X_3$. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,820, berarti setiap ada perubahan kepemimpinan satu kali, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pengamanan Rumah Tahanan sebesar 0,820 satuan.

Pengujian hipotesis keenam

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan menghasilkan model sebagai berikut: $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,599 \times 0,820) = 0,491$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,599. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,491. Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pengamanan Rumah Tahanan melalui kepemimpinan, atau dengan kata lain variabel kepemimpinan tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis ketujuh

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung integritas terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan menghasilkan model sebagai berikut: $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,267 \times 0,820) = 0.219$. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari integritas terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,195. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan adalah sebesar 0,219. Pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, artinya terdapat pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pengamanan Rumah Tahanan melalui kepemimpinan, atau dengan kata lain variabel kepemimpinan dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mendukung perbaikan kepemimpinan. Hal ini dikarenakan beban kerja yang di terima sesuai dengan ekspektasi, target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas, petugas bersedia kerja lembur apabila dibutuhkan, saat-saat tertentu petugas menjadi sangat sibuk dengan tugasnya, selama ini petugas merasa pekerjaannya harus berpacu dengan waktu dan selama ini petugas juga merasa Lelah karena pekerjaan banyak sekali. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Neksen, *et al* (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mendukung perbaikan kepemimpinan.

Pengaruh Integritas terhadap Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas mendukung perbaikan kepemimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan selalu mengungkapkan sesuatu dengan fakta, besikap konsisten antara ucapan dan tindakan dalam menegakkan peraturan, mampu menghadapi tekanan yang tidak sesuai dengan nilai moral yang dimiliki, berani mengambil Keputusan tegas yang diperlukan dan berdasarkan pertimbangan yang masak, serta berani mengambil resiko, bertindak adil dalam mengambil Keputusan terkait pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar, selalu membimbing dengan cermat setiap Keputusan yang diambil berikut dengan akibatnya, selalu memberikan solusi terhadap masalah terkait pekerjaan, selal melihat persoalan secara proposional, tidak membebankan suatu masalah pada satu orang, memberikan arahan berupa penjelasan mengenai pekerjaan, peduli terhadap bawahan dan mampu menetapkan skala prioritas terhadap persoalan dan program. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewanggi dan Sawitri (2016), yang menyatakan bahwa integritas dapat mendukung perbaikan kepemimpinan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai Rutan/lapas bertanggung jawab untuk memastikan keamanan dan keamanan tahanan yang ditahan di dalamnya, termasuk pemantauan dan pengawasan secara rutin, harus mengelola administrasi yang kompleks terkait dengan penerimaan, pembebasan, dan transfer tahanan sesuai dengan prosedur hukum yang

berlaku, harus melaksanakan penegakan disiplin di antara tahanan, memastikan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang telah ditetapkan, bertanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakan program rehabilitasi dan resosialisasi bagi tahanan agar dapat kembali ke masyarakat sebagai warga yang produktif, juga mencakup pemeliharaan dan perawatan fasilitas penjara, termasuk perbaikan dan pemeliharaan gedung, sistem keamanan, dan fasilitas lainnya, siap untuk menangani situasi darurat seperti kerusuhan, kebakaran, atau insiden keama, nan lainnya dengan cepat dan efektif, perlu memberikan perlindungan kepada tahanan yang rentan, seperti tahanan perempuan, dan mereka dengan kebutuhan khusus, serta mengawasi perlakuan yang adil dan manusiawi terhadap mereka, ditugaskan untuk memberikan bimbingan dan dukungan emosional kepada tahanan yang mengalami kesulitan mental atau emosional, bekerja sama dengan lembaga penegak hukum dan sistem peradilan untuk memastikan penanganan kasus tahanan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku dan terus meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional untuk tetap relevan dalam menangani dinamika yang kompleks di dalam Rutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deswara, (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai Rutan/Lapas harus mematuhi kode etik yang ditetapkan dan memegang teguh prinsip-prinsip integritas dalam semua tindakan dan keputusan mereka, harus menolak segala bentuk suap, pemberian hadiah, atau pengaruh yang dapat memengaruhi kewajiban profesional mereka, integritas memerlukan ketulusan dalam menjalankan tugas mereka tanpa pandang bulu atau memihak pada siapa pun, termasuk narapidana atau pihak luar, harus berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan informasi yang sensitif terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta menghindari penyalahgunaan informasi tersebut untuk kepentingan pribadi, menghindari konflik kepentingan dan memastikan bahwa keputusan yang mereka ambil didasarkan pada kepentingan yang jelas, yaitu keamanan, keselamatan, dan rehabilitasi tahanan/narapidana, integritas juga berarti tidak melakukan penyalahgunaan wewenang atau kekuasaan yang diberikan kepada mereka, dan menghindari penyalahgunaan sumber daya yang ada di Rutan, harus bersikap adil dan tidak diskriminatif dalam memperlakukan tahanan/narapidana, tanpa memandang latar belakang, suku, agama, atau jenis kelamin mereka, harus secara jujur dan transparan melaporkan segala bentuk pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di Rutan, integritas membutuhkan konsistensi dalam penerapan peraturan dan hukuman, tanpa memandang status sosial atau hubungan pribadi dengan narapidana atau rekan kerja dan harus berperilaku secara profesional, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, menjaga citra institusi Rutan/Lapas dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut.. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo dan Ratnasari, (2020), yang menyatakan bahwa integritas dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.



Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dalam Rutan/lapas melibatkan kemampuan untuk memimpin dengan teladan, memperlihatkan integritas, dan menjaga disiplin di antara Pegawai serta tahanan, seorang pemimpin di Rutan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang hukum, peraturan, dan prosedur yang berkaitan dengan pengelolaan tahanan dan keamanan fasilitas tersebut, kepemimpinan di Rutan melibatkan kemampuan untuk mengatasi konflik dan situasi krisis dengan tenang dan tepat waktu, sambil mempertahankan kontrol atas keadaan, seorang pemimpin di Rutan harus dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, serta memberikan pendorong untuk pengembangan diri dan kemajuan karir, kepemimpinan dalam konteks Rutan mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk pegawai, narapidana, keluarga narapidana, dan lembaga penegak hukum lainnya, seorang pemimpin di Rutan harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan kompleks dalam lingkungan penjara, termasuk perubahan dalam populasi tahanan, kebijakan Pemerintah, dan tuntutan masyarakat, kepemimpinan dalam Rutan juga melibatkan kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan kerja yang baik dengan staf lainnya, serta mempromosikan kerjasama dan timbal balik, seorang pemimpin di Rutan harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat serta potensi pegawai di bawahnya, serta memberikan dukungan untuk pertumbuhan profesional mereka, kepemimpinan dalam Rutan membutuhkan keberanian untuk membuat keputusan yang sulit dan kadang kontroversial, yang mungkin memengaruhi keselamatan dan kesejahteraan Pegawai dan narapidana, dan seorang pemimpin di Rutan harus memprioritaskan keamanan, rehabilitasi, dan pengembalian narapidana ke masyarakat dengan cara yang aman dan bertanggung jawab, sambil mempertimbangkan kebutuhan dan hak asasi manusia mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deswara, (2019), Rivaldo dan Ratnasari, (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deswara (2019), Rivaldo dan Ratnasari, (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Tidak Langsung Integritas terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memediasi hubungan antara integritas dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deswara, (2019), Rivaldo dan Ratnasari, (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai pegamanan Rumah Tahanan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Beban kerja secara langsung dapat memperbaiki kepemimpinan pegamanan Rumah Tahanan; 2) Integritas secara langsung dapat mendukung perbaikan kepemimpinan pegamanan Rumah Tahanan; 3) Beban kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai pegamanan Rumah Tahanan; 4) Integritas secara langsung dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai pegamanan Rumah Tahanan; 5) Kepemimpinan secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai pegamanan Rumah Tahanan; 6) Beban kerja secara tidak langsung tidak dapat memperbaiki peningkatan kinerja pegawai pengamanan Rumah Tahanan melalui kepemimpinan; dan 7) Integritas secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai pengamanan Rumah Tahanan melalui kepemimpinan.

Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan: Pemimpin di rumah tahanan harus mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan. Ini mencakup memberikan otonomi kepada pegawai dalam menjalankan tugas mereka, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan efisien; 2) Pengelolaan beban kerja yang bijaksana: Pemimpin harus memastikan bahwa beban kerja pegawai tetap dalam batas yang dapat dikelola. Ini melibatkan perencanaan yang cermat dalam penugasan tugas, pembagian kerja yang adil, dan pemantauan terhadap tingkat stres atau kelelahan yang mungkin dialami oleh pegawai; 3) Promosi dan pemeliharaan integritas: Pemimpin harus secara konsisten mempromosikan nilai-nilai integritas dan etika di antara Pegawai. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang jelas tentang harapan etika dan perilaku, serta memberikan contoh kepemimpinan yang konsisten dengan nilai-nilai tersebut; 4) Pemberdayaan melalui pelatihan dan pengembangan: Pemimpin dapat meningkatkan kinerja Pegawai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi mereka; 5) Pengakuan dan penghargaan: Pemimpin harus memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan integritas tinggi dan kinerja yang luar biasa. Ini tidak hanya memotivasi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga memberikan contoh bagi yang lain untuk mengikuti; dan 6) Sistem umpan balik yang konstruktif: Pemimpin perlu menyediakan mekanisme yang memungkinkan pegawai untuk memberikan umpan balik tentang beban kerja, kondisi kerja, dan kebutuhan pelatihan mereka. Ini memungkinkan pemimpin untuk secara proaktif menanggapi masalah dan meningkatkan kondisi kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Butary, B., Lubis, K. A., dan Amalia, A. (2021). Pelatihan Manajemen Pengelolaan Organisasi Sosial Pada Majelis Pengajian Amal Bakti Medan. Bhakti Nagori. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 1(2), 104-109.

Deswara Y, Arifin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya bagi Kinerja Karyawan Klinik. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Vol. 8 No. 4, 2019. Hal. 143-150.

Dewanggi H.P, Aurelia dan Sawitri, Hunik Sri Runing. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 16 No. 1, 2016. Hal. 43-54.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Goleman, Daniel. (2004). *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan emosi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Fahrudin, Suci R Marih Koesmowidjojo, (2021). *Analisis Beban Kerja*, Jakarta: PT Niaga Swadaya.

Hasibuan, Sri Hariati, dan Adi Munasib. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 247-258

Mangkunegara. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nataria, O., Dedi, S., dan Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.5>.

Neksen, Alpin., Wadud, Muhammad dan Handayani, Susi. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. Vol. 2 No. 2, Juni 2021. Hal. 105-112.

Rivaldo, Yandra dan Ratnasari, Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9 No. 3, Nopember 2020. Hal 505-515.

Setiabudi, A., dan Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1–10.

Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori Dan Kasus*. Yogyakarta: PT. Buku seru.

Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., Laksemini, dan Sri, K. D. I. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Badung: Nilacakra.



Winarsih, S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Internasional Conference of Moslem Society*. UPI Bandung. <https://doi.org/10.24090/icms.2018.1864>

