

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KONAWA SELATAN (*The Effect Of Work-Life Balance, Work Engagement And Leadership Style On The Performance Of Financial Agency Employees And Regional Assets, Konawe Selatan Regency*).

K.M. Isran

isr031185@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Alida Palilati

alidapalilati@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Sri Wiyati Mahrani

sri_wiyati@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

28 – 10 – 2022

Disetujui

26 – 01 – 2023

Dipublikasikan

28 – 04 - 2023

Keywords:

Work-Life Balance, Work Involvement, Leadership Style, Employee Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of work-life balance, interaction and leadership style on employee performance. This study uses a survey approach with an explanatory research design. The samples used in this research are 49 people. Sampling carried out by means of a census, Method of data collection use questionnaires. Data analysis use descriptive analysis and multivariate regression analysis. The results showed that work-life balance, work interaction and leadership simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance partially positive and significant effect on employee performance. Partial work involvement has a positive and significant effect on employee performance. Leadership style has a positive and significant effect on improving employee performance. The value of the coefficient of determination is 0.972, which means that the ability of the work-life balance variable, work interaction and leadership style in the employee performance variable is 97.2%, while the remaining 2.8% is influenced by other variables not included in this study.

I. PENDAHULUAN

Membahas tentang kinerja dalam suatu organisasi merupakan bidang yang sangat penting di tempat kerja, ini dapat membantu organisasi meningkatkan dan memanfaatkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Untuk mencapai ini, organisasi perlu membuat kebijakan yang akan mendorong kinerja pegawai.

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Untuk mewujudkannya tidaklah mudah. Keseimbangan Kehidupan Kerja terjadi ketika pegawai dapat menyeimbangkan antara kegiatan pribadi dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketika Keseimbangan Kehidupan Kerja terjadi hal ini dapat meminimalkan konflik yang terjadi, apabila pegawai tidak dapat menyeimbangkan waktu antara urusan pribadi ataupun kegiatan di tempat kerja akan menimbulkan konflik pada kehidupan pribadi maupun kehidupan pekerjaannya. Keseimbangan Kehidupan Kerja akan terganggu apabila pekerjaan sudah mengintervensi atau mencampuri kehidupan pribadi (Fisher et.al. 2009).

Sebagai contoh fenomena yang terjadi pada pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan, dimana pegawai merasa kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, pasalnya pegawai menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja. Dari waktu kerja normal berkisar 7 jam, lembur kerja 9 jam. Namun waktu kerja yang dihabiskan kadang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan karena adanya pekerjaan yang belum terselesaikan, yang mengakibatkan pegawai harus menambah jumlah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Poluan, (2018), Wolor, et.al (2020), Bataineh (2019) dan Nugraha, (2020) menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai kinerja perusahaan dan karyawan yang tinggi, perusahaan harus memberikan kebijakan Keseimbangan Kehidupan Kerja bagi karyawannya agar karyawan dapat termotivasi dan berkomitmen untuk bekerja secara optimal dalam organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Romahdona & Palupindingyah (2015), Herlambang, (2019) dan Sidik (2019) yang menemukan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan kinerja.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pegawai perlu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi pula. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi akan memihak dengan kuat pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja (Robbins, 2003). Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya dipekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri. Robbins (2007). Pegawai yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan pegawai untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Thevanes & Dirojan (2018), Septiadi, et.al.(2017), Riza (2017), dan Kembau, et.al.(2018), menunjukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra, et.al (2019) dan Mahadika & Hadi, (2018) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Gaya kepemimpinan yang bisa menumbuhkan keterlibatan kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Gaya kepemimpinan yang merujuk pada teori kepemimpinan jalur-sasaran (Path Goal Theory) oleh House dan Mitchell (1974) menyatakan bahwa tugas pemimpin yaitu membantu para pengikutnya dalam mencapai tujuan dan memberi pengarahan sesuai yang dibutuhkan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka selaras dengan tujuan umum organisasi. Teori path-goal menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, dan kinerja pegawai (Luthans, 2006:124). Selain itu Northouse, (2003:3) menyatakan kepemimpinan adalah salah satu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan yaitu kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan yakni, kadangkala pimpinan kerap kali memerintah para pegawainya dengan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi pegawai tersebut. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan fakta diatas dapat kita ketahui bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian masing masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini terjadi akibat perbedaan subjek penelitian, jumlah sampel penelitian, alat analisis dan juga lokasi penelitian, sehingga membuka ruang bagi peneliti untuk mengkaji dan menguji kembali pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan fenomena dan kajian empiris diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan”.

II. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Robbins dan Coulter (2012:358) program Keseimbangan Kehidupan Kerja meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk flextime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain.

Menurut Fisher, dkk (2009) terdapat empat dimensi yang menjadi indikator pengukuran Keseimbangan Kehidupan Kerja, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL).

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya Keseimbangan Kehidupan Kerja yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2. *Personal Life Interference Work* (PLIW).

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja.

3. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan. Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi maka suasana hati dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

4. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contoh, apabila keterampilan yang diperoleh individu saat bekerja memungkinkan seseorang memafaatkannya pada kehidupan sehari-hari.

Konsep Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2012:377) bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali benar dan memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah.

Keterlibatan kerja adalah suatu keadaan psikologi yang mencerminkan seseorang berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya, dan menyadari prestasi kerja sebagai hal yang penting bagi harga dirinya. Untuk mengukur keterlibatan kerja digunakan skala keterlibatan kerja yang disebut Job Involvement Questionnaire (JIQ) yang dikembangkan oleh Kanungo (1982). Keterlibatan kerja meliputi 3 karakteristik tersebut meliputi :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan individu terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya.
2. Mengutamakan pekerjaan menunjukkan individu yang akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan.
3. Pekerjaan penting bagi harga diri menunjukkan individu menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya.

Konsep Gaya Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (lead) berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

House, R.J. and Mitchell, T.R. (1974) dalam teori jalur-sasaran (*path goal theory*) mengelompokkan empat indikator pengukuran gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan yang direktif (mengarahkan), memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kinerja.
2. Kepemimpinan yang suportif (mendukung), menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, bersikap ramah dan dapat didekati, serta memperlakukan para pekerja sebagai orang yang setara dengan dirinya.
3. Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan para karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan
4. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian, mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan.

Konsep Kinerja Pegawai

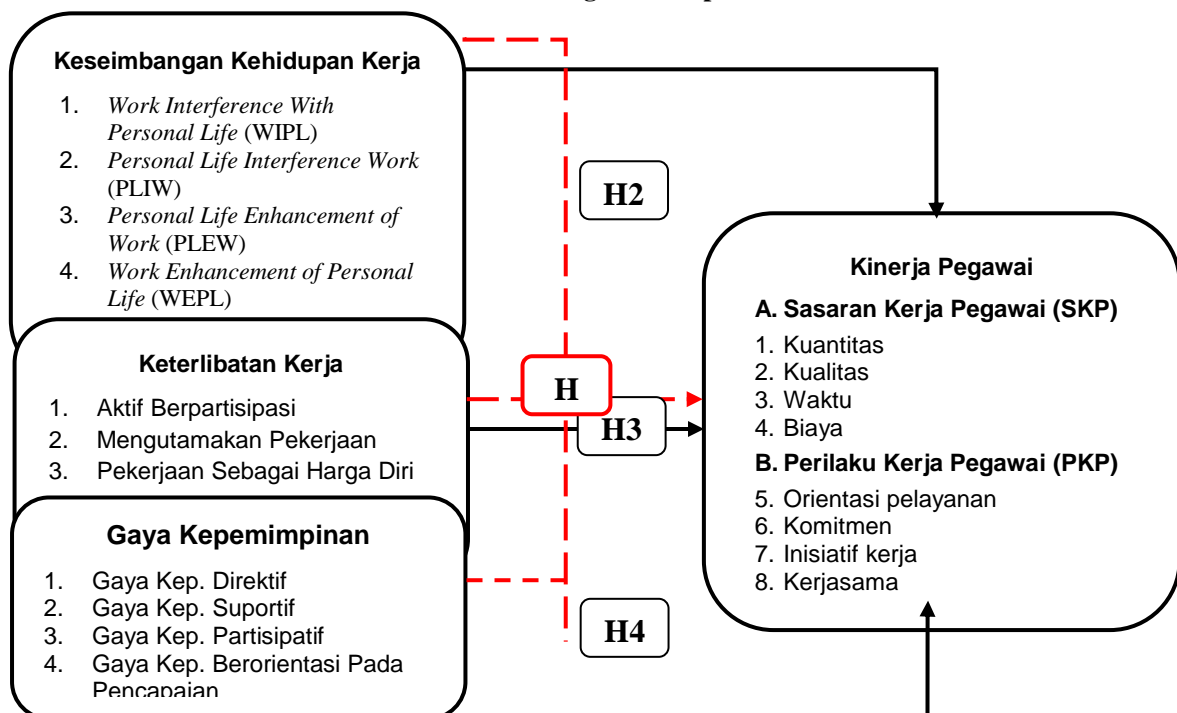
Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau

tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Setiap pegawai mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja.

Dengan demikian pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini merujuk pada SKP berdasarkan PP No. 30 tahun 2019 bahwa Penilaian Prestasi Kerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja Pegawai (PKP). Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian perilaku kerja sesuai PP No. 30 tahun 2019 meliputi indikator:

- 1). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi aspek:
 1. Kuantitas, adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan;
 2. Kualitas, adalah mutu hasil kerja yang dilaksanakan pegawai sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien;
 3. Waktu, adalah waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya;
 4. Biaya, adalah biaya yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2). Perilaku Kerja Pegawai (PKP) meliputi aspek:
 1. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani;
 2. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan golongan;
 3. Inisiatif kerja adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu intervensi atasan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi;
 4. Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;
 5. Kepemimpinan, adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka dan kerangka konseptual maka dapat diputuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

III. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan, yang keseluruhannya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 51 orang. Jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, Sugiyono (2010). Merujuk pada pernyataan Sugiyono, populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Karena semua populasi dijadikan responden maka penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi. Sebagai kesimpulan sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 49 orang diluar dari Pimpinan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Analisis deskripsibertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan.

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis untuk menguji pengaruh atau hubungan antar variabel, dimana satu variable terikat metrik diduga berpengaruh dengan dua atau lebih variabel bebas (Ghozali, 2010).

Pengujian hipotesis dalam riset ini bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Taraf signifikansi estimasi parameter dalam pengujian hipotesis ditetapkan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2010). Dengan demikian pengujian hipotesis didasarkan atas nilai probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila $\rho < \alpha = 0,05$, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Apabila $\rho > \alpha = 0,05$, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

VI. HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh parsial dan simultan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1), keterlibatan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

H₁. Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai”.

Tabel 1 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	63.516	3	21.172	532.690	.000 ^b
Residual	1.789	45	.040		
Total	65.305	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil uji F-test pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.000. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilainya < 0.05.

Selanjutnya berdasarkan pengujian nilai F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 532.690, sedangkan nilai pada F-tabel adalah sebesar 4.23. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena F hitung > F tabel dan nilainya positif. Hipotesis pertama (H₁) yang diajukan diterima, dan H₀ ditolak.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Secara parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.100	.162		-.619	.539
1 Keseimbangan Kehidupan Kerja	.375	.165	.341	2.276	.028
Keterlibatan Kerja	.566	.150	.621	3.988	.000
Gaya Kepemimpinan	.661	.155	.653	4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas pengujian parsial (Uji t) pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (X₁), keterlibatan kerja (X₂), gaya kepemimpinan (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan:

H₂. Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh Citra Destinasi (X₁) Hasil pengujian pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.341 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antar keseimbangan

kehidupan kerja dengan kinerja pegawai adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-hitung) sebesar 2.276 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,028 < \alpha = 0,05$.

Hasil pengujian membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Artinya semakin baik dalam mengatur keseimbangan kehidupan kerja maka kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan semakin meningkat.

Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

H₃. Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh Keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.621 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara Keterlibatan kerja dengan kinerja pegawai adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-hitung) sebesar 3.988 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.

Hasil pengujian membuktikan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat Keterlibatan kerja, semakin mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

H₄. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur sebesar 0.653 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan adalah searah.

Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (t-hitung) sebesar 4.258 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga pengajuan hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian secara simultan maupun parsial ditemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Artinya adanya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Perubahan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja yang deskripsikan melalui indikator work interference with personal life (WIPL), personal life interference work (PLIW), personal life enhancement of work (PLEW), dan work enhancement of personal life (WEPL), keterlibatan kerja yang deskripsikan melalui indikator Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, Mengutamakan pekerjaan, serta Pekerjaan penting bagi harga diri, dan gaya kepemimpinan yang deskripsikan melalui indikator gaya kepemimpinan direktif (mengarahkan), gaya kepemimpinan suportif (mendukung), gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian hasil memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui aspek sasaran kerja pegawai yaitu: kualitas, kualitas, waktu, serta biaya dan perilaku kerja pegawai yaitu: orientasi pelayanan, komitmen kerja inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Hasil pengujian variabel kinerja pegawai yang direfleksikan melalui pencapaian hasil kerja berupa sasaran kerja pegawai yaitu: kualitas, kualitas, waktu, serta biaya dan perilaku kerja pegawai yaitu: orientasi pelayanan, komitmen kerja inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan sebagian besar responden menyatakan sudah baik dalam penerapan penilaian prestasi kerja pegawai.

Fakta dilapangan berdasarkan deskripsi jawaban responden diperoleh indikator perilaku kerja pegawai yang terdiri dari orientasi pelayanan, komitmen kerja inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan berada

pada interval baik, yang merupakan faktor utama atau prioritas dalam pelaksanaannya karena memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator sasaran kerja pegawai yang dideskripsikan melalui kualitas, kualitas, waktu, serta biaya. Artinya perilaku kerja pegawai yang terdiri dari orientasi pelayanan yang dicerminkan melalui sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani, komitmen kerja yang dicerminkan melalui kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, inisiatif kerja yang dicerminkan melalui kemampuan dan kemauan PNS untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu intervensi atasan berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi, kerjasama yang dicerminkan melalui kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, dan kepemimpinan yang dicerminkan melalui kemampuan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi selalu diutamakan dan dilaksanakan dengan baik.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan konsistensi dari penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif; terukur; akuntabel; partisipatif; dan transparan. Pencapaian target pegawai tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian SKP tersebut nantinya akan dijadikan penilaian kuantitas oleh Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan.

VI. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Penulis menyadari bahwa keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti berikutnya adalah:

1. Peneliti hanya meneliti satu instansi pemerintah dalam hal ini adalah Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan sebagai obyek penelitian, sehingga generalisasi hasil penelitian masih relatif rendah. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan mengurai setiap indikator variabel gaya kepemimpinan dengan melakukan wawancara mendalam melalui pendekatan kualitatif.
2. Data penelitian ini menggunakan persepsi pegawai melalui penilaian diri sendiri atau self appraisal. Selain itu karena kesibukan pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan dan kendala waktu, peneliti mengalami kesulitan untuk menggali informasi yang lebih mendalam terhadap kajian penelitian ini. Selanjutnya obyek penelitian terbatas pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Dengan demikian dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian, dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
2. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bataineh, Khaled Adnan. 2019. *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*. International business research; vol. 12, no. 2; 2019 ISSN 1913-9004 e-ISSN 1913-9012 Published By Canadian Center Of Science And Education.
- Fisher, Simon., dkk.2009.Mengelola Konflik: Keterampilan &Strategi Untuk Bertindak. The British Council. Jakarta.
- Herlambang, Hascaya Ciptaning. 2019. Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening {Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI)}. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
- House, Robert, J. 1996. *Path Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and A Reformulated Theory*. Leadership Quarterly, 7 (3), 323-352.
- House, R.J. & Mitchell, R.R. 1974.*Path-Goal Theory of Leadership*. Journal of Contemporary Business, 3, 81-97.
- Indra, Dede. Iskandar, Yusup. & Faruk, Mujaddid. 2019. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis). *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal*. Volume 1 | Nomor 4 | Desember 2019
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Kembau, Jefan Basten. Greis,&Hendra N. Tawas. 2018. *The Effect of Work Involvement and Work Competency on Work Satisfaction and Performance of Basic School Teachers in Malalayang District, Manado City*. *Jurnal Emba* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3428 – 3437. ISSN 2303-1174.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mahadika, Cyntia & Hadi, Moch Aminudin. 2018. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Equilibria*.Volume 5 No.1 Tahun 2018.Print ISSN 25031546.
- Northouse, P.G. 2003. *Leadership Theory and Practice*. Fourth Edition.London: Sage Publication.
- Nugraha, Alim Anandya. 2020. Pengaruh Pelatihan, *Work-Life Balance*, dan *Happiness to Work* terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Di Wonogiri.Skripsi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kineja Pegawai Negeri Sipil.
- Poluan, Alfian Ranny. 2018. Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol 6, No.4, 2018: 347-356.
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Erlangga: Jakarta.
- Robbins, Stephen. & Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education.
- Romahdona; Jimmi Rizki&Palupiningdyah. 2015. Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Involvement* pada *in-Role Performance* dengan *Affective Commitment* sebagai variabel Mediasi. *Management Analysis Journal* 4 (1) (2015).
- Riza, Fandi Achmad. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekobis-Ekonomi Bisnis* Vol. 22, No. 1, Mei 2017:58-66.

State Services Commission. 2005. *Work-Life Balance: A Resources for the State Services*. ISBN 0-478-24487-8.

Sidik, Rohim. 2019. Pengaruh Kemampuan, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal* Volume 1 Nomor 1, April 2019 ISSN 2684-9720.

Septiadi, Sebastianus Alexander. Ketut Sintaasih & Made Artha Wibawa. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 (2017):3103-3132. ISSN: 2337-3067.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Thevanes. N. & T. Dirojan. 2018. *Impact of Training and Job Involvement on Job Performance*. *International Journal Of Scientific and Management Research* Volume 1 Issue 1 (July-August) 2018. ISSN: 2581-6888.

Wolor Christian Wiradendi, Destria Kurnianti, Siti Fatimah Zahra, & Martono. 2020. *The Importance of Work-Life Balance on Employee Performance Millennial Generation in Indonesia*, *Journal of Critical Reviews* ISSN- 2394-5125 Vol 7. Issue 9.