

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Dinas DIKPORA DIY

Oliviane Mojau & Agustini Dyah Respati

Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta

Email: agustini@staff.ukdw.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of path-goal leadership style, work environment, and work-life balance on the performance of employees at the DIKPORA DIY office. The path-goal leadership style, a good work environment, and a healthy balance between work and personal life (work-life balance) have been identified as important factors affecting employee performance. The data collection process was carried out by distributing hardcopy questionnaires to respondents to provide their feedback regarding the statements presented. The population in this study is 90 respondents. The sampling was chosen using census sampling, where the entire population in this study was made the sample. From the distribution of the questionnaire that has been conducted, the number of questionnaires returned for analysis is 50 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and t-test with the help of IBM SPSS 25 software. The results of the multiple linear regression analysis indicate that path-goal leadership style and work-life balance have a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment does not have a significant effect on the performance of employees at the DIKPORA DIY office.

Keywords path-goal leadership, work environment, work-life balance, employee performance.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting dalam pengelolaan suatu organisasi, sebab kunci keberhasilan suatu organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusianya. Menurut Arfandi & Kasran (2023), hal yang mendasar bagi kemajuan organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu peran pemimpin dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi. Dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM, diperlukan dukungan, pendampingan dan pengawasan dari atasan, mengingat setiap anggota organisasi memiliki latar belakang, cara berpikir, keahlian, dan posisi yang berbeda. sehingga mengawasi bukanlah pekerjaan yang sederhana. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus bisa memahami dan mendorong anggotanya untuk melakukan yang terbaik agar tujuan organisasi tercapai (Danisa & Komari, 2023).

Seorang pemimpin adalah salah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Parashakti & Setiawan, 2019). Indahsari & Manafe (2022), menuturkan bahwa seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam memimpin bawahannya, bergantung pada cara

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

mereka melakukan pendekatan kepemimpinan di tempat kerja. Apabila seseorang dalam memimpin suatu organisasi tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasinya, tentu akan berdampak pada kinerja anggotanya. Hal ini dikarenakan, anggota organisasi merasa kurang atau bahkan tidak ada dukungan dan bimbingan yang jelas terkait pekerjaan yang harus mereka lakukan. Akibatnya, kinerja karyawan berpotensi mengalami penurunan. .

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan kerja memberi kontribusi pada penurunan atau kenaikan kinerja anggota suatu organisasi. Situasi lingkungan yang selalu beragam membuat manusia selalu berupaya untuk bisa menyesuaikan diri kondisi lingkungan yang ada, sehingga lingkungan dan manusia memiliki hubungan yang erat satu sama lain (Danisa & Komari, 2023). Kondisi tempat kerja yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan mencapai target secara efisien. Hal ini sejalan dengan pernyataan Danisa & Komari, (2023), lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman, dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk, anggota organisasi akan mengalami ketidaknyamanan dan dapat berdampak pada penurunan kinerja atau produktivitas karyawan atau karyawan tidak mampu mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan kondisi lingkungan kerja sebagai elemen penting yang harus diberikan perhatian dalam meningkatkan kinerja anggotanya.

Menjaga keselarasan Seiring dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaannya, atau *work-life balance* juga menjadi faktor bisa memengaruhi kinerja karyawan. Konsep *work-life balance* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur waktu dan energi mereka di antara tugas kantor dan berbagai aspek kehidupan lainnya, seperti *quality time* bersama keluarga maupun teman, melakukan hobi, kegiatan sosial serta beristirahat. Vyas dan Shrivastava (2017) mengatakan bahwa banyak organisasi atau perusahaan telah menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi anggotanya sehingga mereka mencoba untuk membuat kebijakan untuk menyeimbangkan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dilakukan untuk mengurangi stress dan *burnout* yang dialami oleh anggota organisasi karena akan berdampak pada kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, banyak organisasi mencoba berbagai cara yang inovatif untuk membuat anggotanya merasa gembira dan puas saat menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga membuat lingkungan kantor menjadi lebih baik untuk bekerja dan juga berdampak positif pada kinerja anggota organisasi (Vyas & Shrivastava, 2017).

2. Tinjauan Literatur

Kinerja. Kinerja atau *performance* adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan ketika menyelesaikan tugas atau fungsi tertentu sesuai dengan tujuan atau standar organisasi. Kinerja ini menurut Gibson et.al (2019) merupakan cerminan dari berinteraksinya motivasi dan kemampuan karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Priyono (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditinjau dari perspektif kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di dalam

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

organisasi (Hartono, 2018). Kinerja pegawai adalah pemberian kontribusi dari pegawai kepada organisasinya, yang meliputi aspek-aspek kuantitas, kualitas, waktu kehadiran, dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi memengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2005) dalam Nugroho dkk (2021) meliputi: (1) Faktor manajerial merupakan kemampuan manajerial para pemimpin dalam membangun suasana kerja yang aman dan serasi serta meningkatkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. (2) Faktor dukungan organisasi merupakan dukungan yang diberikan oleh organisasi berupa kejelasan tugas dan sasaran yang harus dicapai oleh karyawan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kenyamanan lingkungan kerja, dan aturan pekerjaan. (3) Faktor individu merupakan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, seperti mengelola waktu dengan baik, sikap pro-aktif, dan memiliki tingkat stres yang rendah.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* menjadi salah satu cara untuk memberikan *feedback* pada pegawai yang dinilai atas capaian atau kinerjanya. *Feedback* bermanfaat untuk memperbaiki kinerjanya. Dalam proses penilaian kinerja karyawan, pimpinan memperhatikan empat dimensi pengukuran kinerja (Afandi, 2018) yaitu: (1) Kuantitas adalah kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam periode tertentu atau sesuai dengan target perusahaan. (2) Kualitas adalah kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. (3) Kerja sama adalah keahlian individu ketika bekerja sama dengan rekan kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. (4) Inisiatif adalah kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan tanpa harus didorong oleh orang lain.

Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara atau sikap yang dipergunakan oleh seorang pemimpin guna memengaruhi orang lain atau anggota organisasi (Muslimawati dkk, 2023). Apabila gaya kepemimpinan atasan sejalan dengan situasi organisasi dan diterapkan dengan benar, maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara bertahap. Namun, jika gaya kepemimpinan tersebut tidak sesuai dengan situasi organisasi, maka perjalanan organisasi dalam mencapai tujuan menjadi terjal (Julica, 2022).

Dalam penelitian ini, menggunakan teori *path-goal* atau teori gaya kepemimpinan jalur-tujuan. Gaya kepemimpinan *path-goal* adalah sebuah pandangan yang menyatakan bahwa pemimpin harus memberi dukungan serta petunjuk kepada bawahannya agar dapat mencapai tujuan pribadi mereka, sambil memastikan bila tujuan mereka sejalan dengan yang diinginkan dari organisasi (Robbins & Judge, 2015). Teori *path-goal* sendiri pertama kali dirumuskan oleh Robert House (1971) yang kemudian pada tahun 1975 direvisi oleh House dan Mitchell. House dan Mitchell (1975) mengidentifikasi empat karakteristik perilaku pemimpin yaitu (Robbins, 2002): (1) Kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memberikan arahan langsung dan menjelaskan secara jelas tentang pekerjaan yang harus dikerjakan. (2) Kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang memberikan perhatian dan membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. (3) Kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang mendengarkan dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. (4) Kepemimpinan berorientasi prestasi adalah pemimpin yang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal serta menghargai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan memiliki keterikatan satu sama lain. Bila gaya kepemimpinan secara efektif digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi anggotanya maka akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan *path-goal*, akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal demi mencapai target organisasi. Hal ini dikarenakan, karyawan merasakan adanya adanya arahan dan dukungan yang jelas serta partisipasi dari pemimpin mereka, sehingga membuat mereka bekerja dengan semangat yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja juga. Hasil penelitian yang telah dilakukan di PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa (Muslimawati dkk., 2023) menunjukkan gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY.

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi tempat di mana karyawan menjalankan aktivitasnya secara rutin. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja sendiri meliputi unsur fisik dan non-fisik yang berpotensi memengaruhi cara mereka ketika melaksanakan tugas yang dikerjakan (Ismail dkk, 2023). Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan cenderung merasa nyaman di tempat kerja, dan mereka akan optimal dalam bekerja, dalam pemanfaatan waktu dan mencapai hasil. (Afandi, 2018:65). Namun, jika lingkungan kerja kurang atau tidak memenuhi standar yang cukup, itu bisa mengakibatkan penurunan produktivitas para karyawan. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja menurut (Yuliantarai & Widayati (2018) ada enam (6), sebagai berikut: (1) Sirkulasi udara adalah pertukaran udara yang lancar dengan adanya ventilasi yang cukup sehingga karyawan tidak merasakan kepengapan dan adanya pemasangan AC/kipas angin yang membuat suhu udara menjadi nyaman bagi karyawan untuk bekerja. (2) Penerangan adalah cahaya yang ada di ruang kerja yang cukup dan dapat mendukung aktivitas pekerjaan karyawan. (3) Tingkat kebisingan keadaan tempat kerja yang bising atau tidak tenang yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. (4) Hubungan karyawan adalah hubungan yang tercipta antara karyawan dan atasan mereka serta komunikasi yang dibangun dengan baik. (5) Keamanan adalah suasana tempat kerja yang menghadirkan rasa aman sehingga karyawan menjadi tenang dalam bekerja. (6) Peraturan kerja adalah prosedur yang ditetapkan oleh organisasi yang dibuat dengan baik dan jelas yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan bekerja.

Agar tercapai tujuan organisasi, maka diperlukan kondisi lingkungan kerja yang lebih kondusif, supaya karyawan dapat merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Daulay & Respati (2023) berpendapat bila lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan konsentrasi karyawan terhadap pekerjaannya, dan hasilnya memengaruhi kinerjanya secara positif. Lingkungan organisasi menjadi krusial bagi organisasi, dalam rangka menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondusif. Lingkungan tersebut mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil temuan penelitian dari Putra & Pasaribu (2022) di PT Tumbakmas Niagasakti menyimpulkan bahwa

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kinerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungan kerja. Dari pemaparan tersebut, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut. Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY

Work-Life Balance. *Work-life balance* merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mencapai keselarasan yang baik di antara pekerjaan dan keluarga (Melayansari & Bhinekawati, 2019). Sangat penting bagi seorang karyawan untuk mencapai keharmonisan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Ayuni dkk, 2023). Apabila tidak ada keselarasan antara pekerjaan atau kehidupan pribadi akan berpengaruh negatif baik secara fisik, mental maupun sosial. Menyeimbangkan pekerjaan di kantor dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting yang dapat membantu seseorang menjadi lebih puas dan lebih produktif di pekerjaan mereka. Karena itu, *work-life balance* menjadi elemen kunci bagi setiap karyawan, agar mereka dapat mencapai tingkat kebahagiaan dalam hubungan dengan pekerjaan dan keluarga mereka (Kembuan dkk, 2021).

Dalam mempertahankan keselarasan kehidupan pribadi dan pekerjaan, McDonald & Bradley (2005); dan Isa & Indrayati (2023), menyarankan karyawan mengupayakan tiga aspek: (1) Keseimbangan waktu adalah kemampuan individu dalam membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dan meluangkan waktu untuk kehidupan pribadinya. (2) Keseimbangan keterlibatan adalah kemampuan karyawan untuk ikut serta dalam menyelesaikan pekerjaannya dan meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi. (3) Keseimbangan kepuasan adalah perasaan senang seorang karyawan dalam membagi waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan kehidupan pribadinya

Kinerja karyawan berpotensi menurun oleh keberadaan ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan (Lukmiati dkk, 2020). Pendapat senada telah dikemukakan oleh Astuti dan Respati (2021), kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Apabila terjadi ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kerja karyawan, maka akan membuat mereka mengalami stres dan tidak fokus dalam bekerja sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja mereka. Studi yang dilakukan Arfandi dan Kasran (2023), menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan dalam pernyataan sebagai berikut: Hipotesis 3: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Selanjutnya, kerangka penelitian tersebut dapat dinyakan dalam gambar 1 berikut.

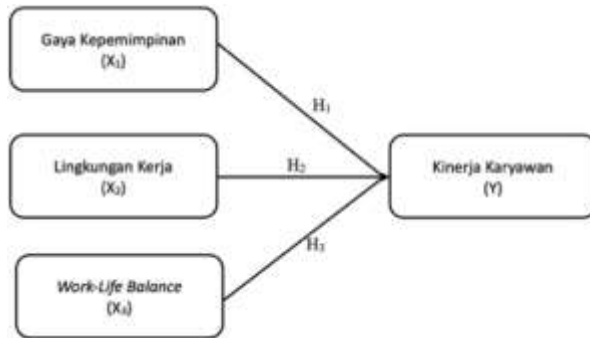
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel. Populasi merupakan sekelompok entitas atau individu yang memiliki karakteristik yang spesifik dan menjadi fokus penelitian, lalu dianalisis dan disimpulkan (Sugiyono, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas DIKPORA DIY. Seluruh populasi menjadi sampel penelitian, mengingat metoda pemilihan sampel yang dipakai adalah metoda sensus. Jumlah sampel yang mengembalikan kuesioner sebanyak 50 orang dari 90 orang sebagai populasinya. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 56%. Pada masa pengumpulan data para responden sedang memiliki kesibukan yang agak padat dan banyak kegiatan yang dilakukan di luar kantor. sehingga proses pengisian kuesioner menjadi lebih lama. Meskipun masa pengumpulan data diperpanjang, nampaknya kuesioner yang kembali penambahannya belum signifikan.

Cara pengumpulan data. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung. Kuisisioner penelitian meliputi lima bagian. Bagian pertama profil responden, bagian kedua pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dengan indikator kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi prestasi. Bagian ketiga berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja seperti sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, hubungan antar karyawan, keamanan dan peraturan kerja. Selanjutnya bagian keempat dari kuesioner adalah pertanyaan yang berkaitan dengan *work-life balance*, dengan indikator antara lain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Bagian kelima memuat pertanyaan-pertanyaan variabel kinerja karyawan yang diukur dari aspek kuantitas, kualitas, kerja sama dan inisiatif. Pertanyaan-pertanyaan merupakan tertutup, dan alternatif jawaban diukur dengan skala Likert dari rentang sangat setuju bernilai 5 sampai sangat tidak setuju bernilai 1.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden yang memberikan data penelitian sebanyak 50 orang pegawai Dinas DIKPORA DIY. Demografi atau profil responden mencakup usia, jenis kelamin, lama kerja, unit kerja, domisili, status pernikahan dan pendidikan. Informasi profil responden disajikan pada tabel 1 Profil Responden. Sebagaimana tercantum pada Tabel 1, mayoritas sampel penelitian berada pada tingkat usia dewasa (*middle-aged*) yaitu usia lebih dari 41 tahun dengan presentase sebesar

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

62,0%. Responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan dengan presentase sebesar 54,0%, dengan tingkat pendidikan Strata-1 (S1) dengan presentase sebesar 54,0%. Masa kerja responden tercatat sebanyak 64% responden dengan masa kerja 11 tahun. Selanjutnya, dari sisi status pernikahan, responden yang sudah menikah mencapai 84,0% dan sebanyak 97,6% jumlah responden sudah memiliki anak. Domisili responden sebagian besar berada di Kabupaten Bantul dengan presentase sebesar 38,0%, disusul Kota Yogyakarta sebesar 28,0%, kemudian Kabupaten Sleman sebesar 20,0%, serta Kabupaten Kulon Progo sebesar 8,0% dan Gunung Kidul sebesar 6,0%.

Tabel 1. Profil Responden

Profil	Keterangan	Jumlah	%
Jenis kelamin	Laki-laki	23	46,0
	Perempuan	27	54,0
Total		50	100
Usia	20-30 tahun	6	12,0
	30-40 tahun	13	26,0
	> 40 tahun	31	62,0
Total		50	100
Lama bekerja	≤ 2 tahun	1	2,0
	2-5 tahun	6	12,0
	5-10 tahun	11	22,0
	> 10 tahun	32	64,0
Total		50	100
Unit kerja	Subbag. keuangan	4	8,0
	Subbag. kepegawaian	6	12,0
	Subbag. umum	13	26,0
	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Mutu	3	6,0
	Bidang Pendidikan Menengah	13	26,0
	Bidang Pendidikan Khusus	3	6,0
	Bidang Guru dan Tenaga Kepndidikan	8	16,0
	Total	50	100
Domisili	Kota Yogyakarta	14	28,0
	Bantul	19	38,0
	Sleman	10	20,0
	Gunung Kidul	3	6,0
	Kulon Progo	4	8,0
Total		50	100
Status Pernikahan	Belum menikah	8	16,0
	Sudah Menikah	42	84,0

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Total					50	100
Jumlah anak bila sudah				Belum punya anak	1	2,4
menikah				1-2	32	76,2
				≥ 3	9	21,4
Total					42	100
Pendidikan terakhir				SMA/SMK	8	16,0
				Diploma	8	16,0
				S1	27	54,0
				S2	7	14,0
				S3	0	0
Total					50	100

Pembahasan selanjutnya berkaitan dengan hasil uji kuesioner, mencakup uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yaitu proses penilaian terhadap sebuah kuesioner untuk dilihat apakah kuesioner tersebut dapat diandalkan atau tidak. Kuesioner dianggap valid apabila nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r dalam tabel. Nilai r_{tabel} dihitung berdasarkan derajat kebebasan (df) yang diperoleh dari rumus $df = n-2$, di mana n adalah jumlah responden. Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
GK1	0.609	0.284	Valid
GK2	0.593	0.284	Valid
GK3	0.417	0.284	Valid
GK4	0.471	0.284	Valid
GK5	0.718	0.284	Valid
GK6	0.650	0.284	Valid
GK7	0.385	0.284	Valid
GK8	0.660	0.284	Valid
LK1	0.824	0.284	Valid
LK2	0.787	0.284	Valid
LK3	0.547	0.284	Valid
LK4	0.672	0.284	Valid
LK5	0.775	0.284	Valid
LK6	0.765	0.284	Valid
LK7	0.651	0.284	Valid
LK8	0.647	0.284	Valid
WLB1	0.655	0.284	Valid
WLB2	0.728	0.284	Valid
WLB3	0.690	0.284	Valid
WLB4	0.697	0.284	Valid
WLB5	0.674	0.284	Valid

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

KK1	0.610	0.284	Valid
KK2	0.920	0.284	Valid
KK3	0.876	0.284	Valid
KK4	0.690	0.284	Valid
KK5	0.545	0.284	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan, masing-masing memiliki nilai rhitung yang lebih tinggi dari nilai rtabel. Dengan demikian kuesioner dari keempat variabel tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas yakni teknik pengukuran kuesioner yang dianggap reliabel atau handal. Kuesioner penelitian dikatakan reliabel bila nilai *cronbach's alpha* melebihi 0.60. Hasil uji reliabilitas diungkapkan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.824	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.904	0.60	Reliabel
Work-life Balance	0.869	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.880	0.60	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 3, diketahui nilai *cronbach's alpha* dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *work-life balance* dan kinerja pegawai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan semua variabel adalah reliabel.

Hasil uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel yang diteliti, sebagaimana dinyatakan dalam rumusan hipotesis. Uji hipotesis adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menguji apakah terdapat cukup bukti dalam data sampel yang dimiliki untuk mendukung atau menolak hipotesis (asumsi) yang telah dibuat sebelumnya. Hasil perhitungan regresi berganda dirangkum dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	t	Sig.
(Constant)	0.539	0.335	0.739
Gaya Kepemimpinan	0.171	2.988	0.004
Lingkungan Kerja	0.018	0.397	0.768
Work-Life Balance	0.575	8.481	0.000
Uji F	0.000		
Adjusted R ²	0.794		
N	50		
Variabel Dependen	Kinerja Pegawai		

** signifikan pada $\alpha = 5\%$

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.17 dengan nilai positif. Ini berarti jika pemimpin di Dinas DIKPORA menerapkan gaya kepemimpinan *path-goal* dalam memimpin atau mengarahkan bawahannya, maka kinerja mereka mengalami peningkatan. Nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0.018 mengindikasikan hubungan positif dari lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Ini berarti bila kondisi lingkungan kerja di Dinas DIKPORA mendukung dan kondusif, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya Nilai koefisien untuk *work-life balance* adalah 0.575 dengan tanda positif. Ini berarti bahwa ketika pegawai di Dinas DIKPORA memiliki keseimbangan yang baik pada pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Mereka mampu membagi waktu dan energi mereka secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selanjutnya, pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,794, mengindikasikan bahwa sekitar 79,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *work-life balance*. Sementara itu, sekitar 20,6% tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang telah diselidiki dalam penelitian ini. Pada tabel 4 tersebut juga ditampilkan hasil uji F, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara bersamaan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian berikutnya adalah uji-t. Dari hasil perhitungan uji t yang terdapat pada table 4, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.004. Nilai tersebut, 0.004 lebih rendah dari ambang 0.05. Dengan demikian dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan signifikan. Artinya, hipotesis 1 yang menyatakan gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima secara statistik. Artinya, gaya kepemimpinan *path-goal* berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Dinas DIKPORA DIY. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja. Pada tabel 4 diketahui nilai nilai signifikansinya sebesar 0.768. Nilai ini melebihi ambang batas 0.05, sebagai kriteria signifikan. Dengan demikian hipotesis kedua tidak dapat diterima secara statistik. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas DIKPORA. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk variabel *work-life balance* menunjukkan angka 0.000. Nilai ini lebih rendah dari batas signifikansi 0.05. Jadi dapat dikatakan hipotesis ketiga yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima secara statistik. Jadi, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas DIKPORA DIY.

Pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY

Dari hasil analisis uji t yang telah dilakukan, terungkap bahwa kinerja pegawai di Dinas DIKPORA DIY dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan *path-goal*. Penemuan ini mengisyaratkan bahwa pelaksanaan yang efektif dari gaya kepemimpinan *path-goal* dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas DIKPORA DIY. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Muslimawati dkk (2023), yang menunjukkan gaya

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kepemimpinan *path-goal* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Pimpinan Dinas DIKPORA DIY mampu memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya terkait dengan tugas yang harus dikerjakan. Arahan yang jelas ini membuat pegawai di Dinas DIKPORA DIY dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga meningkatkan kinerja dari pegawai. Selain memberikan arahan yang jelas, pimpinan juga memberikan bantuan apabila pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Ini membantu pegawai, agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan.

Pimpinan Dinas DIKPORA DIY juga melibatkan pegawainya saat proses pengambilan keputusan dan mendorong mereka agar bekerja secara maksimal. Partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, membuat mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Hal ini mendorong mereka supaya bekerja lebih baik dalam mencapai standar yang ditetapkan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY

Berdasarkan hasil pengujian parsial, penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Pasaribu (2022), yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan ini, bisa disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas DIKPORA sudah stabil.

Kinerja pegawai cenderung meningkat apabila lingkungan kerja mereka memadai, seperti pencahayaan yang cukup, tingkat kebisingan yang terkendali, dan sirkulasi udara yang baik sehingga membantu mereka untuk lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai Dinas DIKPORA DIY merasa bahwa kondisi tempat mereka bekerja sudah memadai dan tidak lagi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

Lingkungan kerja yang memadai mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan yang cukup, tingkat kebisingan yang terkendali, dan sirkulasi udara yang baik, yang semuanya berkontribusi untuk membantu pegawai lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan kondisi tersebut, pegawai dapat mengurangi risiko kesalahan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hubungan antar sesama rekan kerja dan dengan atasan juga telah terjalin dengan baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kerja sama tim. Keamanan yang terjaga dan peraturan kerja yang jelas menambah rasa aman bagi pegawai, sehingga mereka tidak perlu merasa khawatir dan dapat lebih fokus pada tugas mereka.

Selain itu, sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 10 tahun, ada sebanyak 64%. Jadi pegawai sudah merasa at home. Mereka sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang ada. Dengan adanya pengalaman tersebut, pegawai merasa bahwa kondisi lingkungan kerja sudah memadai, sehingga fokus mereka bisa sepenuhnya tertuju pada tugas-tugas yang ada tanpa harus terganggu oleh masalah-masalah lingkungan yang kurang mendukung. Oleh karena itu, walaupun penelitian ini tidak menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mungkin disebabkan karena lingkungan kerja di Dinas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

DIKPORA DIY sudah memadai. Dengan demikian, pegawai dapat sepenuhnya tertuju pada tugas-tugas yang ada dan sudah seperti menyatu dengan lingkungan kerjanya.

Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY

Menurut hasil uji t, terbukti bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para pegawai di Dinas DIKPORA DIY. Temuan ini sesuai dengan studi sebelumnya oleh Arfandi & Kasran (2023), yang menyimpulkan bahwa adanya *work life balance* secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini mengindikasikan bila pegawai merasa lebih seimbang antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam kehidupan kerja dan pribadi mereka, kinerja mereka cenderung meningkat. Ini membuktikan bila dengan adanya keselarasan kehidupan pribadi dan pekerjaan, dapat menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY.

Pegawai Dinas DIKPORA DIY dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih berkinerja tinggi. Mereka mampu menyelesaikan tugas dengan waktu dan standar yang sudah ditentukan. Pegawai Dinas DIKPORA yang memiliki *work-life balance* yang baik juga merasa lebih terlibat dan berkomitmen pada pekerjaannya. Ini meningkatkan inisiatif mereka dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor dan berkontribusi lebih aktif. Pegawai Dinas DIKPORA juga merasakan lebih bahagia karena puas dapat mengimbangi pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Kemampuan mewujudkan *work-life balance* ini didukung dengan responden wanita dan laki-laki dapat dikatakan seimbang jumlahnya yaitu 54% dan 46%. Dari sisi usia, sebagian besar responden atau sebanyak 62 % dari jumlah responden berusia di atas 40 tahun. Jadi responden sudah cukup bijak menghadapi kehidupan kerja dan keluarga. Hal ini tentu berdampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan serta memperkuat kerja sama tim, karena mereka merasakan kepuasan sehingga cenderung lebih kooperatif dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, adanya keselarasan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat membantu pegawai Dinas DIKPORA untuk tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja mereka.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan, pertama gaya kepemimpinan *path-goal* yang diterapkan oleh pemimpin DDDIKPOTA berpengaruh pada pencapaian kinerja para pegawai yang dipimpinnya. Pimpinan yang ada di Dinas DIKPORA mampu menunjukkan karakteristik kepemimpinan *path-goal* yaitu direktif, suportif, partisipatif dan juga orientasi prestasi dalam memimpin bawahannya. Nampaknya gaya tersebut disambut baik oleh para pegawai. Kemampuan tersebut dapat mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan dari segi kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerja sama yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kesimpulan kedua, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan, hubungan antar karyawan dan peraturan kerja tidak memengaruhi pegawai Dinas DIKPORA dalam melakukan pekerjaan. Masa kerja yang relatif sudah cukup lama dari sebagian besar responden nampaknya mampu membuat mereka serasa menyatu dengan lingkungan kerjanya. meresponden, tingkat usia mampu yang sudah cukup

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

lamaHal tersebut membuat lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Ketiga, *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Seseorang yang dapat menyelaraskan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka adalah mereka yang mampu mengimbangi waktu, keterlibatan dan kepuasan mereka. Pegawai Dinas DIKPORA DIY mampu mengimbangi itu semua sehingga membuat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). The Effect Of Work Life Balance, Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance, 7(1), 38-48.
- Astuti, A. K., & Respati, A. D. (2021, December). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja. In *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Immanuel* (Pp. 98-103).
- Ayuni, A. D. F., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Studi Kasus Pada Pt. Angkasa Pura Solusi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 91-98.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Mbic-Journal Conference*, 1(6), 989-1001.
- Daulay, G. S. M., & Respati, A. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 49-56.
- Gibson, James L., John M. Ivancevic, James H. Donnelly and Robert Konopaske (2019). *Organizational Behavior Structure Process*, McGraw Hill: New York.
- Hartono, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Cv. Mitra Abadi. *Jurnal Unimus*, 133-145.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). *Path Goal Theory Of Leadership* (Pp. 75- 67). Faculty Of Management Studies, University Of Toronto.
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan The Role Of Path Goal Leadership Style In Improving Employee Motivation Reni. *Jurnal Visionida*, 8, 60-71.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role Of Work–Life Balance As Mediation Of The Effect Of Work–Family Conflict On Employee Performance. *Sa Journal Of Human Resource Management*, 21, 1910.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.

Julica, H. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Akino Wahanamulia/Herda Fiola Julica/28189090/Pembimbing: Kristin Handayani.

Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.

Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.

Mathis, R., & Jackson, J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Mcdonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case For Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Australia: Hudson Global Resources.

Melayansari, M., & Bhinekawati, R. (2020, April). The Impact Of Work-Balance On Employee Performance Mediated By Employee Loyalty (Lessons From Female Employees Working In International Environment In Greater Jakarta, Indonesia). In *6th Annual International Conference On Management Research (Aicmar 2019)* (Pp. 113-118). Atlantis Press.

Muslimawati, S., & Rahim, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path-Goal Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 95-101.

Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 130-142.

Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).

Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.

Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.

Robbins, S., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasional*, Ed. 15th. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Cetakan Ke-24. Bandung: Alfabeta.

Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance-A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Yuliantari, K., & Widayati, K. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 10–10

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)