

Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tangerang

Savera Maharani^{1*}, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta Pusat, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: saveramaharani06@gmail.com

Diterima: 29-09-2025 | Disetujui: 09-10-2025 | Diterbitkan: 11-10-2025

ABSTRACT

The Regional Secretariat (SETDA) of Tangerang Regency is a government institution under the coordination of the Regional Secretary and directly accountable to the Regent. This study aims to examine the extent to which work-life balance and leadership style influence employee performance. The research employs a quantitative statistical approach, with data collected through observation, questionnaires, and documentation studies. The study population consists of 162 employees, from which a sample of 62 was determined using the Yamane formula. The sampling technique applied is simple random sampling, which selects respondents randomly without considering levels or strata within the population. This study applies data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination test using SPSS version 26. The variables examined include work-life balance and leadership style as independent variables, while employee performance serves as the dependent variable. The results show that, partially, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, and leadership style also has a positive and significant effect on employee performance. These findings confirm that maintaining a balance between work and personal life, combined with applying an appropriate leadership style, can serve as an optimal strategy to enhance employee performance within the Regional Secretariat of Tangerang Regency.

Keywords: *Work-Life Balance, Leadership Style, Employee Performance, Civil Servants, Regional Secretariat*

ABSTRAK

Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Tangerang merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di bawah koordinasi Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tangerang. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif statistik, Proses pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Populasi penelitian ini yaitu berjumlah 162 pegawai dengan sampel 62 pegawai yang dihitung dengan rumus Yamane. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan metode simple random sampling, yaitu teknik mengambil sampel secara acak tanpa memperhatikan tingkatan atau strata dalam populasi. Kajian ini akan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi dengan aplikasi SPSS versi 26. Variable yang akan diteliti ialah *Work life balance* dan gaya kepemimpinan merupakan variable *independen* serta kinerja pegawai merupakan variable *dependen*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (*work life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa menjaga keseimbangan hidup

sekaligus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi strategi yang optimal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Katakunci: *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, ASN, Sekretariat Daerah

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Savera Maharani, Furi Indriyani, & Rohani Lestari Napitupulu. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tangerang. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1339-1349. <https://doi.org/10.62710/w6cfqv64>

PENDAHULUAN

SDM merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan dan visi instansi, serta menjalankan misi yang ditetapkan. Upaya untuk menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai yang optimal dapat dilakukan melalui penerapan keseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas kehidupan pribadi. Kualitas atau kinerja pegawai berfungsi sebagai indikator keberhasilan instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan serta mampu menciptakan kepuasan bagi masyarakat.

Dalam suatu instansi pemerintahan, kinerja pegawai seringkali tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Terkadang mereka melakukan kesalahan atau keterlambatan untuk menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini akan mengakibatkan pada suatu instansi, karena masyarakat akan berasumsi pada kinerja pegawai yang kurang efektif dan efisien. Di sektor publik, penilaian kinerja tidak hanya dari hasil kerja administratif, tapi juga dari pelayanan kepada masyarakat, dan setiap masyarakat menuntut pemerintah agar mampu menyajikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, diperlukan strategi dan pelaksanaan yang tepat dalam melaksanakan program kerja yang ada. Kondisi para aparatur pemerintah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat membuat mereka tidak jarang memberikan kualitas pelayanan yang tidak memuaskan. Penelitian ini memiliki kebaruan karena dilakukan di sektor pemerintahan daerah, berbeda dari studi sebelumnya yang banyak dilakukan di sektor swasta

Work life balance ialah faktor pertama yang berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai, yang menjadi topik menarik untuk diteliti. Beberapa peneliti sepakat bahwa *work life balance* dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi psikologis pegawai, sekaligus menciptakan harmonisasi terhadap kehidupan sehari-hari pegawai. Keseimbangan diantara kehidupan serta pekerjaan merupakan aspek penting yang perlu dipertimbangkan oleh masing-masing perusahaan ketika menerapkan suatu kebijakan, guna menjaga kinerja pegawai serta mendorong peningkatan kinerja suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan ialah metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar mampu memimpin serta mengarahkan para bawahannya demi tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dan cocok untuk diterapkan sesuai dengan pegawai yang ada di suatu instansi akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan kinerja pegawai. Dan pemimpin harus mampu membuat suasana kerja yang nyaman dan baik agar semua pegawai di tempat kerja merasa senang dan bisa bekerja dengan baik.

KAJIAN TEORITIS

Work life balance

Menurut Brough et al, mengemukakan bahwa keseimbangan ini tidak hanya tentang waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan produktivitas serta menjalani kehidupan yang lebih memuaskan secara keseluruhan (Brough et al., 2020). Menurut Schermerhorn et al, *work life balance* ialah kapasitas seseorang ketika memberlakukan keteraturan terhadap keselarasan diantara tanggungjawab kerja serta kecukupan kebutuhan hidup secara individu maupun berkeluarga. (Pradita, 2020)

Gaya Kepemimpinan

Merujuk pada pendapat Hasibuan, gaya kepemimpinan ialah metode atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pimpinan ketika memberikan pengaruh terhadap tindakan para bawahannya dengan maksud untuk mendorong peningkatan semangat dan rasa kepuasan dalam bekerja, serta produktivitas

pegawai secara optimal, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. (Angkiat, 2022) Gaya kepemimpinan suatu pendekatan yang diterapkan individu yang berkedudukan sebagai pimpinan dalam rangka memengaruhi perilaku pegawainya, dengan tujuan mendorong mereka agar bekerja sama serta memberikan kontribusi yang sangat produktif demi tercapainya tujuan organisasi (Sapiri et al., 2020)

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja pegawai adalah capaian kerja yang diperoleh dari karyawan diketahui dari dua aspek yaitu kualitas dan kuantitas, yang dihasilkan dari pekerjaan selaras pada responsibilitas yang sudah diberikan (Satria, 2022). Kinerja pegawai berkaitan pada kajian Kasmir dalam (Mutiarra et al., 2024) merupakan pencapaian atas hasil pekerjaan dan tindakan kerja yang ditunjukkan dalam penyelesaian tugas dan kewajiban yang sudah ditetapkan, pada kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan populasi berjumlah 162 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tangerang, dan sampel sebanyak 62 pegawai, Data didapatkan berdasarkan pada proses menyebarkan kuesioner atau angket terhadap pegawai sekretariat daerah (SETDA) kabupaten tangerang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work life balance (X1)	X1.1	0,000	0,982	0,2500	Valid
	X1.2	0,000	0,987	0,2500	Valid
	X1.3	0,000	0,992	0,2500	Valid
	X1.4	0,000	0,986	0,2500	Valid
	X1.5	0,000	0,983	0,2500	Valid
	X1.6	0,000	0,986	0,2500	Valid
	X1.7	0,000	0,989	0,2500	Valid
	X1.8	0,000	0,976	0,2500	Valid
	X1.9	0,000	0,987	0,2500	Valid
	X1.10	0,000	0,981	0,2500	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,000	0,985	0,2500	Valid
	X2.2	0,000	0,993	0,2500	Valid
	X2.3	0,000	0,980	0,2500	Valid
	X2.4	0,000	0,993	0,2500	Valid
	X2.5	0,000	0,980	0,2500	Valid
	X2.6	0,000	0,978	0,2500	Valid
	X2.7	0,000	0,993	0,2500	Valid
	X2.8	0,000	0,979	0,2500	Valid
	X2.9	0,000	0,989	0,2500	Valid

	X2.10	0,000	0,982	0,2500	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,000	0,889	0,2500	Valid
	Y.2	0,000	0,927	0,2500	Valid
	Y.3	0,000	0,68	0,2500	Valid
	Y.4	0,000	0,935	0,2500	Valid
	Y.5	0,000	0,941	0,2500	Valid
	Y.6	0,000	0,935	0,2500	Valid
	Y.7	0,000	0,934	0,2500	Valid
	Y.8	0,000	0,895	0,2500	Valid
	Y.9	0,000	0,959	0,2500	Valid
	Y.10	0,000	0,889	0,2500	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel (X1, X2, Y) memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,2500). Hal ini membuktikan bahwa semua item valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Work life balance</i> (X1)	0,997	$>0,6$	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,997	$>0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,979	$>0,6$	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan semua variabel yang terdiri dari *Work-Life Balance*, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha pada setiap variabel lebih dari 0,60. Maka dari hasil tersebut, semua variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54061809
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.076
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas one sampel Kolmogorov Smirnov memberikan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Jadi dapat diketahui data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.614	1.632		12.021	.000		
	WORK LIFE BALANCE	.426	.031	.747	13.947	.000	.984	1.016
	GAYA KEPEMIMPINAN	.266	.032	.438	8.183	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Merujuk pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai toleransi dari kedua variabel independent (X) > 0.10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian diambil kesimpulan yaitu tidak terjadi masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.849	.928		3.069	.003		
	WORK LIFE BALANCE (X1)	-.023	.017	-.168	-1.298	.199	.984	1.016
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	.003	.018	.018	.142	.887	.984	1.016

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel diatas terdapat bahwa nilai signifikan pada variabel *work life balance* (X1) sebesar 0,199 dan gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,887 maka kedua variabel independent > 0,05 dengan demikian, ditarik kesimpulan yaitu tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.614	1.632		12.021
	WORK LIFE BALANCE (X1)	.426	.031	.747	13.947
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	.266	.032	.438	8.183
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)					

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada tabel 6, Persamaan Regresi Linear Berganda yaitu:

$$Y = 19.164 + 0.426 (X1) + 0.266 (X2) + e$$

Dari hasil analisis tersebut, disimpulkan antara lain yaitu:

1. Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 19,164. Hasil ini menjelaskan bahwa ketika variabel *work life balance* (X1) serta Gaya Kepemimpinan (X2) berada pada konstan atau $X=0$, sehingga kinerja pegawai diprediksi mempunyai skor sebanyak 19,164
2. Koefisien regresi untuk variabel *Work life balance* (X1) bernilai positif, yaitu 0,426 artinya bahwa jika *work life balance* dinaikkan satu tingkat, maka kinerja pegawai naik sebesar 4,26%.
3. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X2) menyatakan angka yang bernilai positif yakni 0,266 ini menandakan apabila gaya kepemimpinan dinaikkan satu tingkat sehingga gaya kepemimpinan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai mencapai 2,66%.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.614	1.632		12.021
	WORK LIFE BALANCE (X1)	.426	.031	.747	13.947
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	.266	.032	.438	8.183
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)					

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Pada variabel *work life balance* t hitung 13,947 > dari pada t tabel 2,00100. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Gaya Kepemimpinan Hasil pengujian memperoleh nilai t hitung sebesar 8,183. Maka t hitung 8,183 > dari pada t tabel 2,00100. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa:

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tangerang*
 (Maharani, et al.)

Ha1: Diterima yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha2: Diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1968.148	2	984.074	147.459	.000
	Residual	393.739	59	6.674		
	Total	2361.887	61			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)						
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), WORK LIFE BALANCE (X1)						

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Dari tabel diatas bahwa nilai F hitung 147.459 > F Tabel 3,15 dengan nilai signifikansi yakni sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yakni *work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	19.614	1.632		12.021	.000			
	WORK LIFE BALANCE (X1)	.426	.031	.747	13.947	.000	.803	.876	.741
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	.266	.032	.438	8.183	.000	.533	.729	.435

a. Dependent Variable: KINERIA PEGAWAI (Y)

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data Diolah Penulis 2025

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Koefisien Determinasi Parsial guna melakukan perhitungan atau pengukuran besar kecilnya kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen, maka perhitungan dilakukan dengan menerapkan formula beta x zero order. Beta merupakan bentuk koefisien regresi yang telah distandarkan, Sementara itu, korelasi parsial zero-order menjelaskan korelasi setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS versi 26, didapatkan hasil yang diperoleh nilai beta dan zero-order sebagaimana ditunjukkan pada tabel yang disajikan, dapat dihitung besarnya pengaruh masing masing variabel independen secara parsial yaitu:

Tabel 10. Hasil Nilai Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Sig
1	Work Life Balance	0,747	0,803	0,747 x 0,803 = 0,599	59,9%
2	Gaya Kepemimpinan	0,438	0,533	0,438 x 0,533 = 0,233	23,3%

Total	0,832841	83,2841% (dibulatkan menjadi 83,3%)
-------	----------	-------------------------------------

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan dari perhitungan diatas, disimpulkan yaitu pengaruh terbesar berasal dari variabel *work life balance* (X1) dengan kontribusi pengaruh sebesar 59,9% artinya sebesar 59,9% variabilitas dalam kinerja pegawai yaitu dijelaskan oleh variabel *work life balance* secara parsial, sementara sisanya sebanyak 40,1% yang mendapatkan pengaruh oleh faktor lain yang tidak dimasukkan pada kajian ini. Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memberikan kontribusi sebesar 23,3%. Artinya sebesar 23,3% variabilitas dalam kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial, Sementara itu, sebesar 76,7% sisanya mendapatkan pengaruh pada variabel lain di luar yang diteliti dalam lingkup kajian tersebut.

Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.828	2.58332
a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE (X1), GAYA KEPEMIMPINAN (X2)				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)				

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan data diatas dalam tabel tersebut, bahwa besarnya nilai koefisien determinasi simultan bisa dicermati pada R Square yang mencapai 0,833 artinya persentase variabel *work life balance* (X1) serta gaya kepemimpinan (X2) sebesar 83,3% sedangkan sebagian sebesar 16,7% memperoleh pengaruh oleh variabel lain atau faktor lain yang tidak diteliti dari kajian ini.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menjelaskan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan dapat dilihat dari nilai t hitung $13,947 > t \text{ tabel } 2,00100$ maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Hasil data ini menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Tangerang. Hasil kajian tersebut mengacu pada temuan dari kajian yang relevan oleh (Haeruddin et al., 2022) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini sejalan pada kajian (Azizah, 2023) yaitu *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil uji t, dapat diidentifikasi bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih

kecil dari 0,05, serta diperkuat dengan nilai t hitung sebesar 8,183 yang lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,00100 maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Pernyataan tersebut menegaskan apabila gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Tangerang. Temuan pada penelitian ini berkaitan dengan hasil riset yang diimplementasikan oleh (Nugraha & Heliyani, 2022) bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian kajian yang dikemukakan oleh (Sumiati & Sumitra, 2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work life balance* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu pada hasil uji F , didapatkan skor signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, serta didukung oleh nilai F hitung $147.459 > F$ tabel 3,15 maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Pernyataan ini menandakan *Work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten Tangerang. Adapun hasil penelitian dari (Mutiar et al., 2024) bahwa *Work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian dari (Arfandi & Kasran, 2023) bahwa *Work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Tangerang yang sudah dilaksanakan oleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan antara lain: (1) Bahwa *work life balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan hasil dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $13,947 >$ dari pada t tabel 2,001. Maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. (2) Bahwa gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $8,183 >$ dari pada t tabel 2,001. Maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. (3) Bahwa *work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menjelaskan F hitung sebesar $147.459 >$ dari F tabel sebesar 3.15 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

SARAN

Merujuk pada hasil kajian ini mengenai pengaruh *work life balance* serta gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai pada sekretariat daerah (SETDA) kabupaten Tangerang yang telah dilakukan oleh penulis, berikut ini terdapat beberapa saran yaitu: (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami secara jelas setiap rincian pekerjaan yang diberikan, yang merupakan bentuk keterlibatan aktif di lokasi kerja. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi tersebut, instansi perlu menyediakan program pembinaan dan pelatihan yang berkesinambungan terkait tugas pokok dan fungsi jabatan. (2) Disarankan pimpinan menerapkan pendekatan kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan komunikatif. Pemimpin diharapkan tidak hanya fokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga aktif

memberikan arahan, bimbingan, dan umpan balik selama proses pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pengawasan tidak bersifat menekan, melainkan membina, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan. (3) Pada penelitian ini dapat dijadikan acuan atau sumber pada riset mendatang dianjurkan untuk menyertakan variabel lain contohnya komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh *Work life balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. J., & Rasmussen, L. V. (2020). Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences. 473–487. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Work life balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>
- Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh *Work life balance* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- Nugraha, A. G., & Heliyani, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperindag Kota Sawahlunto Dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 187–197. <https://doi.org/10.33592/jeb.v28i2.2697>
- Pradita, N. Y. (2020). Jurnal Bisnis dan Manajemen WORK-LIFE BALANCE : A PERSPECTIVE OF MULTINATIONAL CORPORATION (MNCs) EMPLOYEE. 7(1), 1–18.
- Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Economina*, 2(5), 1112–1126. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541>