

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Di Bawah Naungan UPP Medan Satria Bekasi

Gealsy Ghefira Tsalsabila¹, Winna Sarikusumaningtyas²,
Moh. Taufan Nugroho³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: gealsyghafiratsalsabila10@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze whether transformational leadership style and work-life balance influence employee performance at UPP Medan Satria Bekasi in delivering educational services to the community. The independent variables in this study consist of transformational leadership (X1) and work-life balance (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). The research employed a quantitative approach with a survey method, in which data were collected through questionnaires distributed to 120 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SmartPLS version 4 software, which provides regression testing features. The findings indicate that both transformational leadership and work-life balance have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These results suggest that leaders who are able to inspire and foster balance between employees' work and personal lives play a crucial role in enhancing performance. This study is expected to contribute to the development of human resource management strategies at UPP Medan Satria Bekasi, particularly in improving productivity through appropriate leadership styles and support for work-life balance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Life Balance, Employee Performance

Abstrak

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional dan work life balance memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai UPP Medan Satria Bekasi selama bekerja dalam memberikan pelayanan pendidikan ke masyarakat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1) dan work life balance (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan *software* SmartPLS versi 4 yang dimana versi sudah terdapat fitur uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun

work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peran pemimpin yang mampu memberikan inspirasi serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia UPP Medan Satria Bekasi, khususnya dalam meningkatkan produktivitas melalui pola kepemimpinan yang tepat dan dukungan *work life balance*.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Work life balance, Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi pada era industri terbaru telah membawa perubahan signifikan pada berbagai sektor, termasuk pemerintahan. Pegawai dituntut untuk adaptif dan mampu memberikan pelayanan cepat agar kinerja organisasi tetap optimal. Kondisi ini juga dialami oleh UPP Medan Satria yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada sekolah PAUD untuk meningkatkan mutu pendidikan. Namun, tuntutan pelayanan yang kian semakin tinggi tidak jarang menimbulkan tekanan kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pegawai dan pada akhirnya memberikan dampak pada kinerja yang ada

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tahun 2024 menunjukkan adanya lingkungan kerja yang positif, yang terbentuk dari hubungan baik antara pemimpin dan pegawai serta adanya keseimbangan kerja yang mendukung kenyamanan pegawai. Meski demikian, masih ditemukan variasi dalam pencapaian kinerja individu yang mengindikasikan adanya faktor lain yang memengaruhi optimalisasi kinerja, khususnya terkait gaya kepemimpinan dan keseimbangan kerja. Hal ini menegaskan pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang kompeten, tujuan organisasi sulit tercapai.

Hasibuan, (2003) berpendapat bahwa fungsi manajemen sumber daya pendidikan dibagi menjadi dua yakni, fungsi manajemen dan operasional. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sendiri terdiri dari perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian. Sedangkan fungsi-fungsi operasional sendiri terdiri dari pengembangan, pengadaan, pengintegrasian, kompensasi, kedisiplinan, pemeliharaan, dan pemberhentian (Utamy et al., 2020).

Maka dari itu perlu diketahui bahwa Kinerja adalah gambaran terkait dengan tingkat pencapaian yang ingin dicapai oleh individu dalam melakukan kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mencapai sasaran, visi, dan misi sebuah organisasi dalam mewujudkan semua tujuan tersebut (Moeheriono, 2012 dalam jurnal penelitian Rosheni, 2023).

Salah satu faktor penentu kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Lako (2004:92), kepemimpinan transformasional mendorong anggota untuk melampaui ekspektasi melalui motivasi dan

perhatian individual. Pendekatan ini dinilai lebih efektif dibanding gaya kepemimpinan lainnya karena mampu merangkul setiap individu dalam organisasi (Kristiawan & Widodo, 2020).

Selain kepemimpinan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) juga memengaruhi kinerja. *Work life balance* memungkinkan individu mengelola waktu antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas lainnya sehingga tercipta kepuasan kerja yang sehat (Weckstein et al., 2008). Organisasi yang mendukung keseimbangan ini cenderung memperoleh kinerja pegawai yang lebih optimal (Irsyad et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan work life balance terhadap kinerja pegawai UPP Medan Satria. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan organisasi untuk memastikan kualitas pelayanan pendidikan tetap optimal di tengah tuntutan adaptasi teknologi dan beban kerja yang semakin kompleks. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, produktif, dan berkelanjutan.

Metode Penelitian

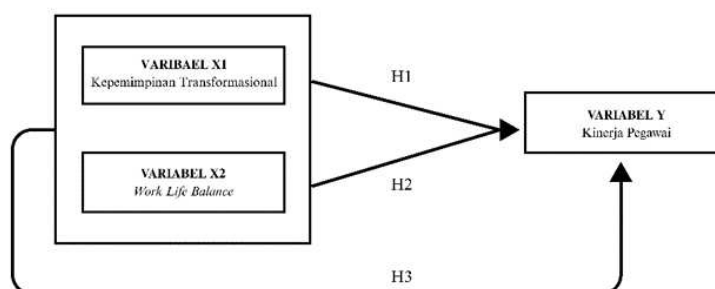
Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mencari hubungan atau pengaruh antara tiga variabel berdasarkan hasil hipotesis sebelumnya, dengan memanfaatkan penyebaran angket dengan skala likert 1-5 untuk pengumpulan data. Adapun untuk populasinya adalah 172 pegawai UPP Medan Satria Bekasi dengan teknik penghitungan sampel menggunakan rumus Taro Yamane, sehingga mendapatkan angka 120 untuk jumlah sampelnya.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten dan akurat. Uji validitas dilakukan melalui analisis *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*, sedangkan reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Adapun untuk pengujian hipotesisnya menggunakan software SmartPLS versi 4 dengan model regresi linear berganda, alasan penggunaan SmartPLS versi 4 sebagai alat bantu analisis regresi adalah dikarenakan pada versi ini sudah terdapat fitur regresi tersendiri sehingga dianggap mampu untuk dilakukan uji analisis regresi berganda dengan asumsi non parametrik, dengan menghitung uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji *R-Square* (koefisien determinasi) (Hair et al., 2019).

Variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Work Life Balance* (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini akan menghasilkan seberapa besar pengaruh X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, serta X1 dan X2 terhadap Y.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1.
Data Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 Tahun	39	32,50%
2.	31-40 Tahun	33	27,50%
3.	41-50 Tahun	31	25,83%
4.	51-60 Tahun	15	12,50%
5.	61-70 Tahun	2	1,67%
	TOTAL	120	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti 2025 dengan Forms App

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang ada berusia 20-30 tahun dengan jumlah persentase 32,50% dari jumlah 120 orang yang menjadi target responden, hal tersebut diperkuat bahwa mayoritas pegawai yang ada rata-rata lebih banyak orang-orang yang berusia 20-30 tahun. Sedangkan sebagian kecil responden masih ada yang berusia 51-60 dan 61-70 tahun dengan jumlah persentase sebanyak 14,17% jika digabungkan keduanya, hal ini memberikan gambaran bahwa masih terdapat para pegawai dengan usia diatas paruh baya yang masih mampu menjalankan setiap tanggung jawab yang ada.

Tabel 2.
Data Pendidikan Terakhir Pegawai UPP

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	32	26,67%
2.	S1	47	39,17%
3.	S2	29	24,17%
3.	S3	12	10,00%
	TOTAL	120	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti 2025 dengan Forms App

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai telah menyelesaikan tingkat sarjana, dengan jumlah nilai persentase gabungan antara S1, S2, dan S3 sebanyak 73,34% dari jumlah 120 responden, yang dimana pendidikan terakhir S1 jauh lebih banyak dengan angka persentase sebanyak 39,17%, S2 24,17%, dan S3 10%. Sedangkan masih terdapat pegawai yang hanya menyelesaikan pendidikan sampai tingkat SMA dengan jumlah persentase angka sebanyak 26,67% dari jumlah 120 responden yang ada. Berdasarkan data ini, menunjukkan bahwa terdapat adanya keberagaman dalam latar belakang dari pendidikan setiap pegawai. Adapun berdasarkan hasil pengamatan yang ada, pegawai dengan pendidikan terakhir SMA merupakan seorang guru dari sekolah yang berada di bawah naungan UPP Medan Satria.

Tabel 3.
Data Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan Pegawai	Jumlah	Persentase
1.	Pegawai Kantor UPP	10	5,81%
2.	Kepala Sekolah	40	23,26%
3.	Guru	122	70,93%
	TOTAL	172	100,00%

Sumber: Data diolah peneliti 2025 dengan *Forms App*

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah guru jauh lebih banyak dengan persentase nilai sebanyak 70,93% dari jumlah 120 responden, diikuti dengan kepala sekolah dengan persentase nilai 23,26% dan yang terakhir adalah pegawai dari kantor UPP Medan Satria itu sendiri sebanyak 5,81%. Berdasarkan data yang ada, dapat dipastikan bahwa jumlah jabatan guru jauh lebih banyak, yang menunjukkan bahwa guru menjadi pemegang peran penting dalam sistem pendidikan yang sedang diteliti. Menurut peneliti, peran

guru merupakan tonggak utama dalam pelaksanaan pembelajaran, karena guru yang baik akan menghasilkan anak didik yang baik, dan anak didik yang baik tentunya akan menciptakan generasi muda yang terbaik kedepannya.

Uji t (Parsial)

Summary coefficients							Copy to Excel/Word	Copy to R
	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.5 %	97.5 %	
X1	0.134	0.183	0.058	2.297	0,023	0.018	0.250	
X2	0.448	0.495	0.072	6.208	0,000	0.305	0.592	
Intercept	1.786	0.000	0.325	5.494	0,000	1.142	2.429	

Gambar 2. Uji t (Parsial)

Sumber: Data diolah peneliti 2025 dengan *Smart-PLS versi 4.0*

Berdasarkan gambar 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *p-value* dari setiap variabel berada pada angka < 0.05 dan dengan nilai *t-value* menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai *t* statistik $> 1,96$. Berdasarkan tabel hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *t* statistic Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 2,297 dan *Work life balance* (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah 6,208, dimana memenuhi syarat $> 1,96$ dan *p-value* yang didapatkan secara keseluruhan $< 0,05$ (X1 = 0,023 dan X2 = 0,000) yang menunjukkan pengaruh variabel berada pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian bahwa uji t (parsial) yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa antara variabel independen Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Work life balance* (X2) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) keduanya sama-sama berpengaruh signifikan.

Uji F (Simultan)

Summary ANOVA					
	Sum square	df	Mean square	F	P value
Total	24.637	119	0.000	0.000	0.000
Error	16.250	117	0.139	0.000	0.000
Regression	8.387	2	4.194	30.194	0.000

Gambar 3. Uji F (Simultan)

Sumber: Data diolah peneliti 2025 dengan *Smart-PLS versi 4.0*

Berdasarkan gambar 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai *p-value* berada pada angka 0,000 yang dimana angka tersebut telah menenuhi kriteria $< 0,05$ yang dimana dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, sedangkan H1 dan H2 diterima dengan baik berdasarkan. Maka dengan begitu antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan *Work life balance* (X2) secara simultan

berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan baik antara satu sama lain.

Uji R-Square (Koefisien Determinasi)

R-square	
	Y
R-square	0.340
R-square adjusted	0.329
Durbin-Watson test	1.983

Gambar 4. Uji R-Square (Koefisien Determinasi)

Sumber: Data diolah peneliti 2025 dengan *Smart-PLS versi 4.0*

Berdasarkan gambar 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-square adjusted pada uji koefisien determinasi tersebut senilai 0,329 atau dalam bentuk persennya senilai 32,9% yang dimana variasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh kedua variabel dependen Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Work life balance (X2). Sedangkan diluar dari angka tersebut, yakni 67,1% dijelaskan tidak dimasukkan dalam model penelitian ini dan dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Maka dengan begitu, model pengujian ini mempunyai kemampuan prediktif yang bisa dikatakan cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat moderat.

Simpulan

Maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai di bawah naungan UPP Medan Satria, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Antara variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kinerja pegawai, termasuk ke dalam kategori positif. Begitu juga dengan *work life balance* yang juga masuk ke dalam kategori yang positif.
2. Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga jika kepemimpinan transformasional diterapkan dengan semakin baik lagi, tentunya akan terus meningkatkan kinerja pegawai UPP Medan Satria dengan baik pula.
3. Variabel *work life balance* memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga semakin baik UPP Medan Satria dalam mengelola keseimbangan kerja pegawai, tentunya semakin rendah pula tingkat stress pada para pegawai.
4. Variabel kepemimpinan transformasional dan *work life balance* secara simultan berpengaruh kepada kinerja pegawai UPP Medan Satria. Sehingga penulis berpendapat jika kepemimpinan transformasional dan *work life balance* dipertahankan dan ditingkatkan dengan baik, tentunya dapat

menjadi salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi setiap pegawainya.

Daftar Pustaka

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (Sixth Edition)*. In *Gedrag & Organisatie* (Vol. 19, Issue 3). <https://doi.org/10.5117/2006.019.003.007>
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irsyad, F., Putro, S., & Hendriani, S. (2022). *DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 17, 1–13. <https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JMN/article/view/19983>
- Kristiawan, D., & Widodo, N. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Pelabuhan*, 10, 140–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.30649/japkp.v10i2.16>
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi Moehariono (Ed. rev.)*. Jakarta Raja Grafindo Persadal 2012. <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=282846>
- Rosheni, F. (2023). *Control Exsisting Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Panjang* [Universitas Lampung]. [Http://Digilib.Unila.Ac.Id/74633/3/Tugas Akhir Tanpa Bab Pembahasan.pdf](Http://Digilib.Unila.Ac.Id/74633/3/Tugas%20Akhir%20Tanpa%20Bab%20Pembahasan.pdf)
- Utamy, R., Ahmad, S., Eddy, S., Menengah, S., & Negeri, K. (2020). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(1), 226–236.
- Weckstein, S. H., Stacey, C., & Weckstein, H. (2008). *How to Practice the Art of Life Balance Compiled by. November*. <https://createabalance.com/wp-content/uploads/2008/11/free-ebook-how-to-practice-the-art-of-life-balance.pdf>