

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DAMKAR BENGKULU SELATAN

Ferdy Ardison⁽¹⁾ Etti Arini⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Univerditas Muhammadiyah Bengkulu

ferdyardison99@gmail.com

ABSTRACT

Performance is a very important part in achieving company goals. Employee performance is influenced by many factors including work life balance and leadership style. The purpose of this study was to determine the effect of work life balance and leadership style democratic on employee performance in the South Bengkulu Fire Department. This research was conducted at the South Bengkulu Fire Department. The type of research used in this study was quantitative descriptive. The sample in this study was 77 people with the sampling technique in this study was total sampling. Data collection techniques were observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study was quantitative descriptive. The results showed that work life balance had a significant effect on employee performance in the South Bengkulu Fire Department with a calculated t value > t table ($2.582 > 1.66600$) and (sig a = 0.012 < 0.050). Leadership style had a significant effect on employee performance with a calculated t value > t table ($3.368 > 1.66600$) and (sig a = 0.001 < 0.050). The results of the F test show that the F count value is $44.376 > 3.12$ with a significance value of $0.000 < 0.050$, which means that there is a significant simultaneous influence of the work life balance and leadership style democratic variables on employee performance in the Bengkulu Selatan Fire Department environment. The R Square value is 0.545, this means that the rise and fall of the dependent variable, namely employee performance, is influenced by the independent variables, namely work life balance and leadership style by 54.5%, while the remaining 45.5% is influenced by other variables.

Keywords: Work Life Balance and Leadership Style Democratic, Performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan suatu sumber daya manusia yang sangat penting dalam organisasi atau pemerintahan. Hal ini dibuktikan bahwa perlunya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam mencapai suatu tujuan. Dengan adanya keseimbangan didalam pekerjaan dan berjalan sesuai dengan keinginan didalam suatu pekerjaan, bisa membuat kehidupan pribadi dan sosial menjadikan tujuan utama seseorang dalam mencapai kesuksesan diri terhadap gaya kepemimpinan yang dimiliki (Hasibuan 2010).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa dalam Aparatur Sipil Negara bagian dari reformasi birokrasi, maka harus ditetapkan ASN sebagai profesi yang berkewajiban mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawab atas kinerjanya serta menerapkan prinsip *merit* pada pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga merupakan capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi

dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Sedarmayanti, 2019).

Untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia, dan salah satu sumber kebahagiaan karyawan adalah dari keluarga dan kehidupan pribadi (Weerakkody et al, 2017). *Work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, di mana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan (Hudson, 2019). Sehingga betapa penting untuk perusahaan mencermati *work-life balance* karyawan guna karyawan sanggup memelihara konsistensi kinerjanya.

Work-life balance harus diperhatikan untuk mendukung karyawan dalam bekerja secara maksimal. Menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi kadangkala menjadi suatu permasalahan yang kerap dirasakan oleh karyawan (Wambui et al., 2017). Menurut Greenhaus et al. (2018) jika keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang memengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. Ketidakseimbangan adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup (Greenhaus et al., 2018).

Hasil penelitian Nurwahyuni (2019) mengemukakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Regional V, namun pada penelitian lainnya dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berhubungan atau berpengaruh dengan kinerja karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya.

Work life balance juga harus bisa mengimbangi dengan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan atau kantor pemerintahan. Gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah sesuai dengan kebijakan dari pemimpin suatu kantor atau dinas. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut Nikmat (2022:42) gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi (Zaharuddin, 2021:50).

Model kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat mencoba mempengaruhi orang lain. Model kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari bagaimana pemimpin dalam mengambil keputusan bersama, bagaimana cara pemimpin menghargai potensi bawahannya, mau mendengar kritik dan saran dari bawahannya dan dapat bekerjasama dengan baik bersama bawahannya. Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan demokratis dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Hasil penelitian Ischsanul (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Astria (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perpustakaan Universitas Brawijaya Malang.

Damkar atau PMK adalah singkatan dari petugas pemadam kebakaran "Brandweer" adalah nama yang diberikan kepada petugas pemadam kebakaran di Belanda. Sebagai lembaga publik yang diberikan oleh pemerintah, Dinas Pemadam Kebakaran Bengkulu Selatan mempunyai tanggung jawab dalam melindungi warga Bengkulu Selatan.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan pada tanggal 20 Oktober 2024 dengan kepala dinas Damkar Bengkulu selatan dengan Bapak EW diketahui bahwa permasalahan mengenai kinerja pegawai yang disoroti oleh banyak masyarakat yang terkait dengan kasus kebakaran dan bencana yang terjadi, tidak terlepas dari rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk menunjukkan hasil kerja yang optimal. Ini dapat dibuktikan secara

kuantitas jumlah penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana sering terlambat direspon atas berbagai input laporan, proses penanggulangan dan tindak lanjut atas laporan penanganan kebakaran dan bencana. Masih sering terlihat pegawai belum efisien menggunakan waktu kerja yang cepat memberikan pertolongan, tepat menindaklanjuti kejadian, kurang teliti dalam mengambil keputusan, serta belum memiliki penyikapan yang tinggi dalam menghindari risiko kerja dalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Hasil survei juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam hal ini tidak menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, seperti kurang mendengarkan keluhan karyawan, kurang memperhatikan karyawan, fungsi komunikasi tidak berjalan baik, serta fungsi penyampaian informasi dan pengawasan yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menyebabkan iklim kerja yang longgar sehingga menjadikan karyawan laik dan hasil pekerjaan kurang maksimal karena tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Damkar sebanyak 77 orang. Karena populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81).

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Menurut Sugiyono (2015:85), metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah penyebaran angket kusioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada Pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berdasarkan skala pengukuran dengan skor 5 4 3 2 dan 1.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data mean, standar deviasi, varian, nilai maximum dan minimum.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif (Sugiyono, 2018). Analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = *Work life balance*

X_2 = Gaya kepemimpinan

b_1, b_2 = koefisien regresi

- a = Nilai konstanta
e = Error

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika R^2 memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2010). Rumus dari koefisien determinasi sebagai berikut :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013) Pada uji t statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel atau probabilitas < tingkat signifikansi (Sig <0,050) maka variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi *pearson*

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Pengujian ini dilakukan dengan uji t pada tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan 0,050 menggunakan aplikasi *SPSS 20 for windows*. Hasil perhitungan uji SPSS 20 for windows dapat ditarik kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y
- Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} >$ atau t_{tabel} , artinya terdapat pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah layak (*fit*). Pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu melihat nilai signifikansi *p-value* > 0,050, maka model regresi tidak layak untuk digunakan (hipotesis ditolak). Sedangkan jika *p-value* < 0,050, maka model regresi layak untuk digunakan (hipotesis diterima) (Imam, 2013). Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % menggunakan aplikasi *SPSS 20 for windows* dengan ketentuan sebagai berikut:

- Ho diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y
- Ho ditolak jika nilai $F_{hitung} >$ atau F_{tabel} , artinya terdapat pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y

HASIL

Work Life Balance

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap item pernyataan variabel *work life balance* sebesar 3,75 dan termasuk dalam kategori tinggi. Indikator pegawai Damkar dapat membagi waktu pekerjaan kantor dengan pekerjaan yang ada di rumah merupakan indikator yang paling dominan dalam variabel *work life balance* dengan indeks 4,93 dan dikategorikan tinggi. Sedangkan pernyataan pegawai terkait tunjangan dan bonus yang diberikan atasan merupakan kepuasan diri atas kinerja yang dilakukan untuk kantor merupakan nilai indeks paling rendah yaitu 3,53 dibandingkan pernyataan lainnya namun nilai tersebut masih dalam kategori tinggi. Hal ini kemungkinan disebabkan adanya faktor ketidakpuasan pegawai terhadap gaji dan bonus yang menurut mereka tidak sesuai dengan beban yang dikerjakan, namun hal ini tidak menurunkan nilai dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap item pernyataan variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 3,85 dan termasuk dalam kategori tinggi. Indikator pemimpin selalu membantu pegawainya ketika melakukan pekerjaan yang sulit sehingga menjadi lebih menyenangkan merupakan indikator yang paling dominan dalam variabel gaya kepemimpinan dengan indeks 3,96 dan dikategorikan tinggi. Adapun nilai indeks paling rendah pada variabel gaya kepemimpinan adalah pemimpin membuat para pegawai tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya dengan nilai 3,65. Hal ini disebabkan sejatinya seorang pemimpin tetap memiliki batasan antara pimpinan dan pegawainya untuk menjaga kinerja pegawai sehingga pegawai memiliki rasa hormat dan patuh pada pimpinannya.

Kinerja Pegawai

Hasil pernyataan responden dan perhitungan nilai rata-rata pernyataan responden di setiap item pernyataan variabel kinerja pegawai sebesar 4,11 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator pegawai lebih teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dan berusaha melakukan pekerjaan yang memang dibebankan tanpa merepotkan orang lain merupakan indikator yang paling dominan dalam variabel kinerja pegawai dengan indeks 4,25 dan dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan kemandirian pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Adapun nilai indeks paling rendah pada variabel ini yaitu pada pernyataan selalu tepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan nilai indeks 3,93 namun nilai tersebut masih masuk dalam kategori tinggi. Pada umumnya pegawai hanya menyelesaikan tugasnya sesuai dengan apa yang diperintah pimpinan dengan baik karena dalam Dinas Pemadam Kebakaran ini target yang ditetapkan adalah berupaya melayani masyarakat yang membutuhkan sebaik mungkin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis ini adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	.125	4.894	
<i>Work Life Balance</i>	.568	.160	.435
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.507	.165	.376

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Model : $Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$

$$Y = 0,125 + 0,568 X_1 + 0,507 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,125 dapat diartikan bahwa apabila variabel independen, yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan dianggap konstan, maka kinerja pegawai akan sebesar 0,125. Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan juga apabila nilainya lebih dari 0,125.
2. Koefesien untuk *work life balance* sebesar 0,568 artinya apabila *work life balance* mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,568. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara *work life balance* dengan kinerja pegawai, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefesien untuk gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,507 artinya apabila gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,507 Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja pegawai, dalam hal ini menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefesien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square*. Jika R^2 memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Jika nilai R^2 mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.543	2.245

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan data diatas diketahui nilai *R Square* sebesar 0,559 hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 55,9%. Sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui aplikasi IBM SPSS *Statistic 20*. Hipotesis penelitian ini terdiri dari 2 hipotesis dengan 1 model persamaan regresi. Dari hasil pengujian asumsi klasik yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena model regresi bebas dari masalah asumsi klasik.

Uji Parsial (t)

Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan t table. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.125	4.894		.025	.980
WorkLife Balance	.568	.160	.435	3.551	.001
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.507	.165	.376	3.068	.003

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1 = 60-3-1 = 56$ (1.67252)) setiap variabel sebagai berikut:

1. Variabel *work life balance* nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,551 > 1.67252$) dan ($\text{sig } a = 0,001 < 0,050$). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel gaya kepemimpinan demokratis nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,068 > 1.67252$) dan ($\text{sig } a = 0,003 < 0,050$). Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam regresi telah layak (*fit*). Pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu melihat nilai signifikansi *p-value* $> 0,050$, maka model regresi tidak layak untuk digunakan (hipotesis ditolak). Sedangkan jika *p-value* $< 0,050$, maka model regresi layak untuk digunakan (hipotesis diterima) (Imam, 2018). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	363.783	2	181.891	36,100	.000 ^a
Residual	287.201	57	5.039		
Total	650.983	59			

Sumber : Data Sekunder diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang terdapat dalam tabel ANOVA ($df_1 = k-1$: $df_2 = n - k$) yaitu sebesar $36,100 > 3,16$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar $0,000 < 0,005$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan analisis hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,551 > 1.67252$) dan ($sig \alpha = 0,001 < 0,050$). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini memiliki pengaruh hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik *Work Life Balance* maka tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini berpengaruh karena hasil yang di dapat cukup optimal, dapat dilihat pada hasil sebar kuisioner yang rata-rata memberikan nilai dengan pernyataan setuju.

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Sederhananya, ini adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki *work-life balance*, seseorang dapat menjadi lebih produktif. Hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, dengan *work life balance* yang baik peawai juga menjadi lebih kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang disenangi. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki *work-life balance* yang baik, kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa *work life balance* merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantaranya Hasil penelitian Arfandi (2023), menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja pegawai PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian Shinta Windika Putri (2023) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *work-life balance* yang diterapkan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank X.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan studi (Kembuan et al., 2021) menyatakan bahwa *work life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa bahwa sudah dapat menyeimbangkan antara waktu pada saat bekerja dengan waktu pada saat diluar pekerjaan. hasil studi (Asari, 2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Badrianto, 2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance*

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan “ semakin baik *work-life balance* maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT Anugrah Jaya Maju Abadi Indobox

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa koefesien untuk diketahui bahwa koefesien untuk gaya kepemimpinan sebesar 0,521 artinya apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,507. Hal ini juga diperkuat dengan hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,068 > 1,67252$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dapat dilihat dari bagaimana penilaian pegawai terhadap gaya kepemimpinan dimana skor yang diberikan bernilai baik. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada keadaan dan kondisi organisasi, terutama pada tingkat bawahan, akan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan terkait dengan bagaimana pegawai berfungsi

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Suwarno & (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik, moralitas, dan penegakan aturan dan aturan organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Rahman & Esterina (2018), menambahkan bahwa jika pegawai memiliki pemimpin yang baik, mereka akan lebih bersemangat untuk bekerja dan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika pemimpinnya buruk, karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dimimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai Tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya proaktif dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Beberapa karakteristik gaya kepemimpinan demokratis adalah menghargai pendapat dan ide bawahan, mensinkronisasikan kepentingan organisasi dan bawahan, mendorong daya nalar bawahan dalam pemecahan masalah, mendorong penggunaan daya inovasi dan kreativitas.

Gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini karena gaya kepemimpinan demokratis memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan pendapat

dan ide mereka. Beberapa pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan diantaranya meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja, memperkuat kerja sama tim, membantu mencapai tujuan perusahaan, membangun konsensus dan keterlibatan dalam organisasi, membantu karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Heidjachman dan Husnan (2018) mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berinteraksi dan mempengaruhi anggota tim atau organisasi dalam mencapai tujuan. Ini mencakup pola perilaku, nilai-nilai, dan metode yang digunakan seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, dan membimbing orang lain. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas Damkar Bengkulu Selatan berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam kaitannya mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan menjelaskan tugas-tugas setiap karyawan, pimpinan memberitahu kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan cara mengerjakan suatu pekerjaan, pimpinan memperhatikan kerja sama dari pada kepentingan individu, pimpinan mempunyai sifat bersahabat, serta pimpinan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tenny (2021) yang menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh secara positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado. Perusahaan selaku pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam hal kepemimpinan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. AKR Land Wenang Golf Manado, dengan meningkatkan peran pimpinan dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, pengendalian, dan perbaikan manajemen. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Marlina (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik pegawai bekerja di kantor kelurahan baru kabupaten Tolitoli. Hipotesis studi ini diterima karena didukung oleh nilai signifikan dengan demikian, variabel independen gaya kepemimpinan dapat memberikan gambaran tentang seberapa besar variabel yang bergantung pada kinerja pegawai.

Hasil penelitian senada juga berlaku pada penelitian Adriyanti (2023) yang menunjukkan bahwa hasil pengujian dan analisis variabel gaya kepemimpinan di atas, menunjukkan bahwa pada hasil uji analisis regresi harga, nilai t -hitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,160 > 2,028$, nilai signifikan sebesar $0,014 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulselbar cabang Jeneponto

Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar $36,100 > 3,16$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 5% yakni sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sementara *work life balance* yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas.

Kinerja merupakan alat ukur bagi perusahaan. Kinerja perusahaan mengukur berapa banyak kontribusi yang telah dilakukan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Ini disebabkan oleh fungsi dari karyawan sendiri merupakan alat penggerak kegiatan operasional serta subjek pelaksana dari perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dan terpenting bagi perusahaan. Akibatnya, karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal supaya terbentuk kinerja yang tinggi dan nantinya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Karyawan diharapkan mampu mengerahkan semua kinerja terbaiknya bagi perusahaan agar perusahaan dapat terus mempertahankan eksistensi serta kualitasnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam menunjang kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, dan mengarahkan mereka menuju pencapaian tujuan perusahaan (Quamila, 2022).

Sikap seorang pemimpin terhadap karyawannya juga dapat tercermin dari bagaimana para karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaanya. Dilihat dari perspektif karyawan, mereka sebagai mahluk sosial juga memiliki kehidupan lain selain bekerja. Hal yang dimaksud tersebut adalah kehidupan sehari-hari mereka diluar kehidupan pekerjaan yang mereka jalankan. Kehidupan diluar pekerjaan tersebut seperti, kehidupan mereka didalam keluarga, aktivitas sosial, dan lain-lain. *Work-life balance* juga dikenal sebagai manajemen yang seimbang dan harmonis diantara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Konsep "*work-life balance*" berperan utama dalam memaksimalkan performa kerja karyawan. Karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat biasanya memiliki semangat kerja besar, tingkat stress rendah, serta kemampuan menjalin hubungan positif dengan atasan dan sesama karyawan. Kondisi tersebut umumnya menunjukkan efektivitas kemampuan karyawan untuk membedakan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Kinerja organisasi dapat meningkat, konflik dapat dikurangi, dan tingkat retensi karyawan dapat meningkat bila ada *work-life balance* yang baik.

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Bengkulu Selatan. Sumberdaya manusia dalam lembaga Damkar Bengkulu Selatan harus mampu menghadapi setiap perkembangan dan kemajuan teknologi yang ada, yang mana hal tersebut sangatlah menunjang kinerja pegawai kedepannya. Satpol PP Bengkulu Selatan akan mengalami kemajuan apabila SDM terampil dan kompeten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Arfandi. (2023) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *work life balance* dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kedua variabel tersebut berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 55,680 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga jika *work life balance* dan gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu akan meningkat sebesar 43,1%.

Hasil penelitian Mega Mutiara juga menunjukkan hasil bahwa berdasarkan pengujian model secara bersama – sama (simultan), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 71.533 dengan signifikan sebesar 0.000. Oleh karena itu, nilai F_{hitung} ($71.533 > F_{tabel}$ (3.10)) dan Nilai sig. ($0,000 < 0,05$), yang artinya variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan menggunakan uji model regresi linear berganda yang mensyaratkan data harus lulus uji asumsi klasik. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,551 > 1.67252$) dan ($\text{sig } a = 0,001 < 0,050$). Selain itu pegawai Damkar Bengkulu Selatan memiliki *work life balance* yang baik dengan indeks 4,93 dengan kinerja yang pegawai yang mandiri.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,068 > 1.67252$) dan ($\text{sig } a = 0,003 < 0,050$). Hal ini dipengaruhi dengan pemimpin yang selalu siap membantu pegawainya apabila mendapat kesulitan sehingga pegawai merasa memiliki pemimpin yang menyenangkan.

3. *Work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan $F_{hitung} = 3,13$, sedangkan $F_{tabel} = 3,6100 > 3,13$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dilihat dari kesinambungan pengaruh *work life balance* yang baik dan gaya kepemimpinan demokratis yang disukai pegawai terhadap kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). *The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture*. JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi, 3(2), 362–375
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). *Pengaruh Work life balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(2), 1861-1872.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 37-46.
- Astria Khairizah (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272
- Atlennur, D., & Arianto, T. (2024). *Pengaruh Work life balance Terhadap Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan Daihatsu Bengkulu)*. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS), 5(1), 93-107
- Direnzo, M. S.(2015). *Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective*. Journal of Organizational Behavior, 36(4), 538-560.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fapohunda. & Tinuke, M. (2014). *An exploration of the effects of work life balance on productivity*. Journal of Human Resources Management and Labor Studies, 2(2), 71- 89.
- Ghoniyyah, N., & Masurip. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. JDM (Jurnal Dinamika Manajemen), 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2018). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: BumiAksara.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakata: Center for Academic Publishing Servive

Hudson. (2019). The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.

Irham Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

L. Mathis, Robert. (2011). *Human Resource Management (Edisi10)*. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marlina (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli*. PARADUTA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.

McShane, Steven L. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies.

Mega Mutiara, (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang*. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi) E-Issn: 2579-5635, P-Issn: 2460-5891 Volume 10 (2) April Tahun 2024, Hal 1171-1179.

Ni Kadek Suryani & John Foeh 2019. *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung

Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. SNIT 2018, 1(1), 28-34.

Robbins Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks

Sarah dan Hasyim. 2022. *Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang*. Universitas Pelita Bangsa. Jurnal Ikrath-Ekonomika Vol 5 No 3 Nov 2022

Sari, Putra. (2019). *Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.

- Setiana, Andi Robith. (2022). *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung
- Suhartini, S. (2021). *Pengaruh Work life balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk*. (Divisi Mesin).
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi*. Transparansi Hukum, 2(1)
- Tenny M.L Makalew, (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado*. Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 5, 2021 E-Issn. 2723-0112
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. Kabarak Journal of Research & Innovation, 4(2), 60. Retrieved from <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Weerakkody, W., Mendis·, M. D. V. S., & Weerakkody2, W. A. S. (2017). *The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka*:
- Zaharuddin, (2021). *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota