

Pengaruh Kepemimpinan, Work-Life Balance, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Mochamad Hadi Kiat¹, Joko Suyono², Reddy Lendra³, Aldrian Arizona Suyono⁴, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁵

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia,

⁴ Foudor of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia,

⁵ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i2.126

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, work-life balance, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Tambak Sarioso dan Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kelurahan dan teknik sampling menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, work-life balance, dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai dalam kategori kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, work-life ballance, dan motivasi kerja menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat kelurahan. Implikasi penelitian ini memberikan rekomendasi kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis peningkatan motivasi dan kepemimpinan partisipatif dalam lingkungan pemerintahan kelurahan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Work-Life Balance, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kinerja aparatur sektor publik menjadi isu strategis dalam tata kelola pemerintahan modern. Reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah Indonesia menekankan pentingnya peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis profesionalisme sumber daya manusia (Birokrasi, 2023). Dalam konteks global, efektivitas organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, keseimbangan kerja, serta motivasi pegawai yang berorientasi pada kinerja (Robbins & Judge, 2022). Literatur manajemen sumber daya manusia kontemporer juga menegaskan bahwa organisasi sektor publik menghadapi tantangan kompleks berupa tekanan pelayanan, tuntutan transparansi, serta ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi (Armstrong, 2023).

Pada tingkat nasional, upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah terus dilakukan melalui sistem evaluasi kinerja berbasis indikator dan target kerja. Namun demikian, sejumlah penelitian lima tahun terakhir menunjukkan bahwa faktor internal organisasi seperti kepemimpinan dan motivasi masih menjadi determinan utama dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik (Sutrisno et al., 2021). Work-life balance juga menjadi perhatian dalam manajemen aparatur, terutama setelah perubahan pola kerja pasca-pandemi yang berdampak pada beban psikologis pegawai (Pradana & Setiawan, 2022). Ketidakseimbangan antara

tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan produktivitas serta komitmen kerja.

Secara konseptual, kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Yukl, 2021). Dalam organisasi pemerintahan, kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif mampu meningkatkan keterlibatan pegawai dalam proses pelayanan publik (Northouse, 2022). Sementara itu, work-life balance dipahami sebagai kemampuan individu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis sehingga tidak terjadi konflik peran (Greenhaus & Allen, 2022). Motivasi kerja, menurut teori kebutuhan dan teori ekspektansi, berperan penting dalam mendorong pegawai mencapai target kinerja yang optimal (Luthans, 2021).

Dalam konteks lokal, berdasarkan temuan dalam Tesis Hadi, terdapat variasi tingkat kinerja pegawai pada Kelurahan Tambak Sarioso dan Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo Surabaya. Beberapa pegawai menunjukkan tingkat responsivitas dan ketepatan waktu yang baik, namun masih ditemukan keterlambatan penyelesaian administrasi serta rendahnya inisiatif dalam pelayanan tertentu. Kondisi ini menunjukkan adanya perbedaan dalam kualitas kepemimpinan, keseimbangan kerja, dan tingkat motivasi pegawai yang berpotensi mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Meskipun penelitian tentang kinerja pegawai sektor publik telah banyak dilakukan, studi yang secara simultan menguji pengaruh kepemimpinan, work-life balance, dan motivasi kerja pada tingkat pemerintahan kelurahan masih relatif terbatas, khususnya di wilayah Surabaya. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kesenjangan empiris tersebut dengan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai Kelurahan Tambak Sarioso dan Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo Surabaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Work-Life Balance, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial dan stimulan.

2. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

KINERJA PEGAWAI

Menurut Dessler (2015), kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah tingkat pencapaian yang diharapkan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa setiap pegawai memiliki standar kinerja tertentu yang menjadi ukuran keberhasilan dalam bekerja.

Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, kinerja dapat mencerminkan kontribusi positif maupun negatif seorang pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Rivai (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan peran yang diembannya dalam perusahaan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil, tetapi juga mencakup perilaku kerja sehari-hari yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik mutu pekerjaan tersebut.

Gibson dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya kinerja sebagai indikator dalam menilai sejauh mana pegawai mampu memenuhi harapan dan standar organisasi..

Dessler (2015), Mathis dan Jackson (2019), Rivai (2018), Mangkunegara (2018), serta Gibson dkk. (2019), dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang ditunjukkan melalui perilaku nyata serta menjadi ukuran keberhasilan dalam memenuhi standar dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya menggambarkan apa yang dihasilkan seorang pegawai, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut dijalankan sesuai dengan harapan organisasi.

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan dalam organisasi sektor publik merupakan faktor strategis yang menentukan arah kebijakan dan kualitas pelaksanaan tugas aparatur. Mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta bagaimana melakukannya secara efektif. Dalam konteks pemerintahan, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator dan motivator bagi pegawai dalam memberikan pelayanan publik (Yukl, 2021).

Penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan partisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik (Northouse, 2022). Pemimpin yang mampu memberikan visi yang jelas, dukungan emosional, serta komunikasi yang efektif akan meningkatkan komitmen dan keterlibatan pegawai. Selain itu, menurut (Armstrong, 2023) menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja melalui pembentukan budaya kerja yang positif.

Penelitian terdahulu membuktikan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleg Rego et al (2017), Salontodok dan Soegoto (2015), Basit et al (2017), Delfi (2017), Baskara dan Sukiswo (2015), Gede dab Piartini (2018), Amrani et al (2019). Hasil penelitian empiris diatas membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dirumuskan hipotesis:

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

WORK-LIFE BALANCE

Work-life balance merupakan konsep manajemen sumber daya manusia yang semakin relevan dalam era modern. Mendefinisikan work-life balance sebagai tingkat di mana individu merasa seimbang dan puas dengan peran pekerjaan serta peran pribadi mereka. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, kelelahan, dan penurunan kinerja (Greenhaus & Allen, 2022).

Kalliath dan Brough (2008) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu pandangan atau persepsi karyawan di mana aktivitas dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat berjalan beriringan, serta mendukung pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup masing-masing. Persepsi ini menekankan bahwa keseimbangan bersifat subjektif dan berbeda pada setiap individu. Dengan keseimbangan yang baik, individu mampu mencapai kepuasan kerja tanpa mengorbankan kebutuhan personal dan sosialnya.

Berdasarkan beberapa pengertian work-life balance di atas, work-life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan kehidupan seorang individu, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih. Keseimbangan ini membantu individu mengelola tuntutan peran secara proporsional dan berkelanjutan. Selain itu, kondisi tersebut berperan dalam menjaga kesehatan fisik, mental, dan kinerja kerja.

Penelitian pasca-pandemi menunjukkan bahwa keseimbangan kerja (Work-Life Balance) menjadi determinan penting dalam menjaga produktivitas pegawai sektor publik (Pradana & Setiawan, 2022). Pegawai yang mampu mengelola waktu dan energi secara proporsional cenderung memiliki konsentrasi kerja yang lebih baik dan tingkat absensi yang lebih rendah. Selain itu, menurut (Colquitt et al., 2023) menyatakan bahwa keseimbangan kerja berkontribusi

terhadap peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Penelitian terdahulu membuktikan tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H2: Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Serta menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Dalam organisasi publik, motivasi sangat penting untuk memastikan pegawai tetap berorientasi pada pelayanan masyarakat Luthans (2021).

Menurut Handoko (2020), motivasi kerja merupakan kekuatan atau faktor yang ada dalam diri seseorang yang mampu menimbulkan, menggerakkan, serta mengarahkan perilakunya. Pandangan ini menekankan bahwa motivasi berasal dari dalam individu yang kemudian memengaruhi tindakan yang ditunjukkan.

Selanjutnya, Flippo (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keterampilan dalam mengarahkan karyawan maupun organisasi agar bersedia bekerja secara efektif. Dengan adanya motivasi, diharapkan tercapai tujuan pribadi karyawan sekaligus tujuan organisasi secara selaras.

Berdasarkan pendapat Handoko (2020), Flippo (2018), dan Sondang (2018), dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang timbul dari dalam diri seseorang maupun dipengaruhi faktor eksternal, yang berfungsi menggerakkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi tidak hanya bermanfaat bagi kepentingan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya, tetapi juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti kebutuhan berprestasi dan pengakuan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai (Sutrisno et al., 2021). Pegawai yang memiliki dorongan internal yang tinggi akan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab lebih besar terhadap tugasnya. Menurut (Armstrong, 2023) juga menekankan bahwa sistem penghargaan yang adil dapat memperkuat motivasi dan meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Rego et al (2017), Salotohok dan Soegoto (2015), Basit et al (2017), Delfi (2017), Baskara dan Sukiswo (2015, Gede dan Piartini (2018), Amrani et al (2019). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

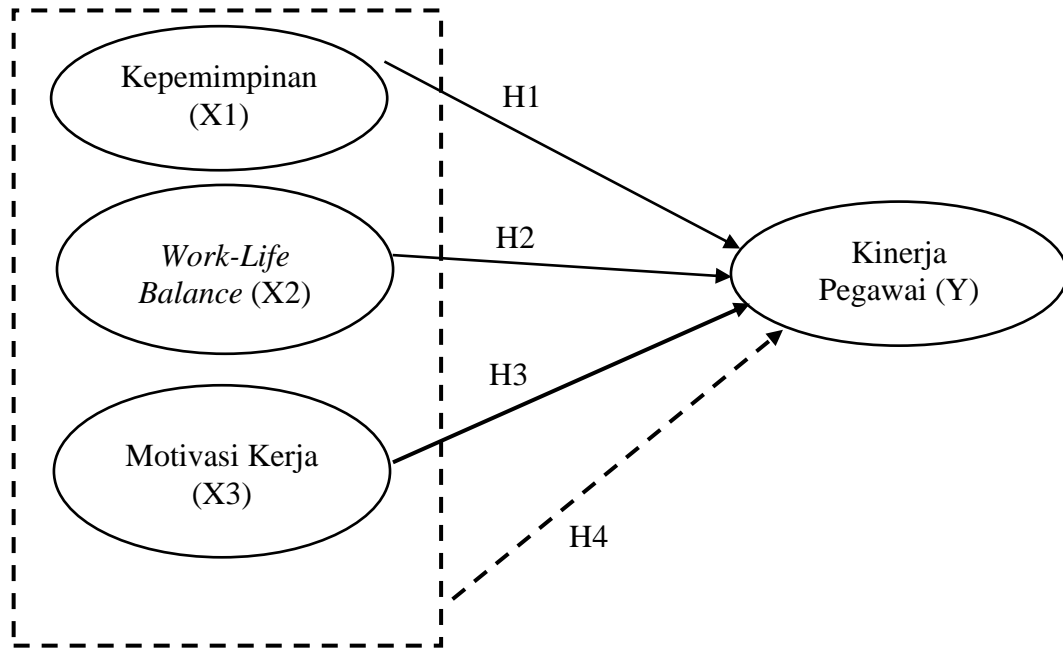
Penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Lukmiati, et al (2020), Hasugian, et al (2023), Dwitanti, et al (2023), Aisya, et al (2023), Ramansyah, et al, (2023), Arifin dan Muharto (2022), Asari (2022). Hasil penelitian mereka membuktikan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu, antara lain oleh Amalia dan Fakhri (2016), Ghaffari, et al (2017), Suparman, et al (2021), Priyatno (2022), Kuswati (2020), Pratama (2020), dan Dharma (2018). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepemimpinan, *work-life balance* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis diatas maka disusunlah suatu kerangka penelitian sebagai berikut :



3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada Kelurahan Tambak Sarioso dan Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo Surabaya, sebagaimana dijelaskan dalam tesis. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada kedua kelurahan. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik sensus sehingga seluruh pegawai dijadikan responden berjumlah 38 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Responden penelitian berjumlah 38 orang, didominasi oleh laki-laki dan perempuan jumlahnya sama, yaitu masing-masing 50,0%. Kondisi ini mencerminkan struktur aparatur di Kelurahan Tambak Sarioso dan Kelurahan Genting Kalianak yang relatif seimbang dalam distribusi gender. Mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yang secara teoritis memiliki tingkat energi dan kapasitas kerja optimal (Robbins & Judge, 2022).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 7 orang (18,4%) responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang (23,7%) responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang

(31,6%), dan responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang (26,3%). Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 41-50 tahun. Kondisi tersebut relevan untuk menggambarkan persepsi dan perilaku kerja yang berkaitan dengan variabel penelitian. Menurut klasifikasi lama kerja, maka responden dengan lama kerja 1-10 tahun, sebanyak 33 orang (86,8%), responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 3 orang (7,9%), dan responden dengan lama kerja 21-30 tahun sebanyak 2 orang (5,3%).

Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 1-10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal masa kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat adaptasi, pemahaman terhadap organisasi, serta persepsi responden.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi. Kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 4,08 (kategori tinggi), Work-life Balance memperoleh rata-rata 4,08 (kategori sangat tinggi), Motivasi kerja memiliki rata-rata 4,03 (kategori tinggi) dan Kinerja pegawai memperoleh rata-rata 4,40 (kategori sangat tinggi). Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai di Kelurahan Tambak Sarioso dan Kelurahan Genting Kalianak memiliki kondisi dan kapasitas kerja yang baik.

Uji Instrumen Penelitian

t-Test (Partial Test)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui uji t

Tabel 1 Uji t (parsial)

| Variabel | t | Sig |
|--------------------------|-------|-------|
| Kepemimpinan | 3,024 | 0,005 |
| <i>Work-life Balance</i> | 2,527 | 0,016 |
| Motivasi Kerja | 2,299 | 0,028 |

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan:

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,050 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial adalah signifikan. Uji parsial *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel *Work-life Balance* 0,016 yang lebih kecil dari 0,050 (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Uji parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Motivasi Kerja 0,029 yang lebih kecil dari 0,050 (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Uji F (Simultan).

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel Kepemimpinan, *Work-life Balance*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan adalah uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian pada tingkat signifikansi sebesar 5%

Tabel 2. Hasil Uji F

| F | Sig |
|--------|-------|
| 13,991 | 0,000 |

Uji simultan (uji F) menunjukkan ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 13,991$; $sig = 0,000$). sebagai batas tingkat signifikansi. Secara teoretis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, *Work-life Balance*, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perubahan tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi Kepemimpinan, tingkat *Work-life Balance*, serta derajat Motivasi Kerja yang dirasakan oleh pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, *Work-Life Balance*, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya.

Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Efektivitas kepemimpinan lurah dalam hal pemberian arahan, pola komunikasi yang jelas, dan pengambilan keputusan yang tepat terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Hal ini memvalidasi penerapan teori kepemimpinan transformasional di lingkungan sektor publik. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional (Northouse, 2022) dan penelitian sektor publik terbaru yang menyatakan kepemimpinan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas aparatur.

Work-Life Balance Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan konsentrasi yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah. Kemampuan pengelolaan waktu yang baik menjadi kunci dalam menjaga produktivitas aparatur kelurahan. Temuan ini mendukung teori (Greenhaus & Allen, 2022) bahwa keseimbangan peran mengurangi konflik kerja-keluarga dan meningkatkan performa.

Pengolahan dan analisis data statistik menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat *work-life balance* dengan capaian kinerja pegawai di Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Pegawai yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Hal ini menegaskan bahwa *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja serta kualitas pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Luthans (2016) dalam teori perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa *work-life balance* berkaitan erat dengan rasa puas, bangga, dan loyal terhadap pekerjaan serta organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong munculnya perilaku kerja positif yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting untuk menjaga stabilitas emosional dan fokus kerja pegawai. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya berfungsi sebagai motivasi internal, tetapi juga sebagai fondasi dalam pembentukan perilaku kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan penelitian terdahulu. Lukmiati et al. (2020) serta Hasugian et al. (2023) menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Dwitanti et al. (2023) dan Aisyah et al. (2023), yang menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dengan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian Ramansyah et al. (2023), Arifin dan Muharto (2022), serta Asari (2022) juga

membuktikan bahwa work-life balance berdampak nyata terhadap kinerja, khususnya dalam aspek disiplin, ketekunan, dan ketepatan penyelesaian tugas.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,028, motivasi kerja menjadi faktor utama yang menentukan intensitas dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang diterima pegawai, maka semakin optimal hasil kerja yang dicapai. Hal ini memperkuat teori Luthans (2021) bahwa motivasi intensitas dan ketekunan kerja. di Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh perbaikan kinerja dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Motivasi kerja yang terpelihara dengan baik mendorong kesiapan pegawai, baik secara fisik maupun psikologis, dalam menjalankan perannya. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah berpotensi menurunkan kesiapan kerja dan berdampak pada penurunan kualitas kinerja.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan dan Dominan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,028, motivasi kerja menjadi faktor utama yang menentukan intensitas dan ketekunan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang diterima pegawai, maka semakin optimal hasil kerja yang dicapai. Hal ini memperkuat teori Luthans (2021) bahwa motivasi menentukan intensitas dan ketekunan kerja.

Kepemimpinan, Work-Life Balance, dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara Simultan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang unggul di Kelurahan Genting Kalianak tidak hanya dipicu oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil dari sinergi antara kepemimpinan yang suportif, kesejahteraan waktu pegawai, dan lingkungan yang memotivasi.

Secara simultan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, *work-life balance*, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil keterpaduan berbagai faktor organisasi yang saling berinteraksi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan faktor-faktor organisasi secara terintegrasi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Tambak Sarioso dan Kelurahan Genting Kalianak Kecamatan Asemrowo Surabaya. Kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas terbukti meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam pelayanan publik.

Work-life balance juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu pegawai menjaga fokus, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan produktivitas.

Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dorongan berprestasi, pengakuan, dan tanggung jawab yang tinggi mendorong pegawai bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas administratif dan pelayanan masyarakat.

Secara simultan, kepemimpinan, work-life balance, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja membutuhkan pendekatan manajerial yang terintegrasi dan berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pemerintah kelurahan perlu memperkuat kualitas kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran, serta meningkatkan motivasi melalui sistem penghargaan dan pengembangan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, C., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)* Vol 1, Issue 1, April 2023.
- Amrani et al. (2019). The Effect Of Leadership on Employees Perfomance in Mayors Office South Jakarta. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Volume 2 Number 2 2019.
- Arifin, M. dan Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1) (2022).
- Asari, A.F. (2022). Pengaruh Work-Life Balane Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3.
- Basit et al. (2017). Impact tof Leadership Style on Employee Performance (A Case Study on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. Vol.5 (No.2) November, 2017.
- Baskara, L. dan Sukiswo. (2015). Engaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Travellers Suite Medan. *ILMAN*, Vol. 3, No. 1, pp. 9-15, Februari 2015.
- Delfi, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda). *PSIKOBORNEO*, 2017-5(2).
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Y. (2018). The Effect of Work Motivation on The Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Proceedings of MICoMS 2017*.
- Dwitanti, E., Murwani, F. D., & Siswanto, E. (2023). The effect of work-life balance on employee performance through work stress and workload. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 569–586.
- Gede, I.K. dan Piartini, P.S. (2018). Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134, 2019.
- Greenhaus, J. H., et al (2003). The relation between work– family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 551-531.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasugian, G.A. et al. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jrnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 6. No 1. Mei 2023.
- Lukmiati, R., et al. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 3 September 2020.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ramansyah, A.M., et al. (2023). The Effect of Work Life Balance and Work Engagement on Employee Loyalty and Performance. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 17. No. 1, 2023.
- Rego, et al, (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.11 (2017): 3731-3764
- Rivai, V.Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.

-
- Salutondok, Y. dan Soegoto, A.S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3 Sept. 2015.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.