



Gema Ekonomi  
e-ISSN: 2621-0444  
Vol. 13 No. 3 Maret 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

---

**Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi )**

e-ISSN: 2621-0444

Vol. 12 No. 3 Januari 2023

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**Hamzah Torong**

Universitas Wiraswasta Indonesia, Jakarta, Indonesia

Email: toronghamzah@gmail.com

---

### **Abstract**

*In the current era of globalization, science and technology (science and technology) has a significant influence on various developments in the field of employment, so that competition between companies cannot be avoided. To obtain this requires control and support from leaders and balanced work in order to produce better performance. This study aims to determine and analyze the effect of Transformational Leadership Style, and Work-life Balance on Employee Performance at the Customs and Excise Service Office of Type C Sintete. This research is an associative research and the type of data used is quantitative, as well as primary data obtained from interviews and distributing research questionnaires to the Office of Customs and Excise Customs and Excise Type C Sintete. The sample in this study amounted to 60 employees of the Office of Customs and Excise Supervision and Services Type C Sintete with saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously Transformational Leadership Style and Work-life Balance have a significant effect on Employee Performance at the Customs and Excise Service Office Type C Sintete, while partially each variable shows Transformational Leadership Style and Work-life Balance has a positive and significant effect on employee performance at the Customs and Excise Office of Type C Sintete.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Work-life Balance, Employee Performance*

---

### **Abstract**

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) memberi pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai perkembangan di bidang ketenaga kerjaan, sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Untuk memperoleh hal ini dibutuhkan pengendalian dan dukungan dari pemimpin dan pekerjaan yang seimbang agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Work-life Balance terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dan jenis data yang digunakan adalah kuantitatif, serta data primer yang diperoleh dari wawancara dan menyebarkan kuesioner penelitian terhadap Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang pegawai Kantor Pengawasan Dan

Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete dengan pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete, sedangkan secara parsial masing-masing variabel menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Work-life Balance, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) memberi pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai perkembangan di bidang ketenaga kerjaan, sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari. Perusahaan harus bisa membuat kebijakan yang tepat agar perusahaan dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan pesaing dan mendapatkan kepercayaan dari konsumen. SDM (Sumber Daya Manusia) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karena itu, departemen SDM pada setiap perusahaan dituntut untuk bisa menciptakan karyawan yang berkompeten (Turangan et al., 2022). Melihat iklim persaingan perusahaan yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk selalu membenahi diri melalui pengembangan sumber daya perusahaan dengan maksimal, salah satunya adalah kinerja karyawan. Menciptakan kinerja karyawan dengan etika profesional yang tinggi tidak hanya bergantung pada keseimbangan kehidupan kerja yang stabil, tetapi juga pada gaya kepemimpinan atasannya (Djuraidi & Laily, 2020). Hal ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya yang mematuhi standar dunia kerja. Setiap organisasi akan menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan harus selalu maksimal. Peran kinerja karyawan mempunyai pengaruh dominan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan ide-ide baru, keterampilan menyelesaikan masalah dan menangkap peluang ataupun ketepatannya dalam mengambil keputusan. Menurut Robbins & Judge (2022) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional (Ahadi & Pracoyo, 2022; Angelina & Siwalanker, 2018; Djuraidi & Laily, 2020), dan *Work-life Balance* (Arifin & Muharto, 2022; Turangan et al., 2022).

Kinerja karyawan bagian keuangan berbeda dengan kinerja karyawan pada umumnya, mereka dituntut untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pemanfaatan sumber daya keuangan secara efisien dan efektif. Perusahaan sangat bergantung terhadap kinerja karyawan bagian keuangan karena tanggung jawab keuangan dilimpahkan pada karyawan bagian keuangan ini, ketepatan dan keakuratan data menjadi hal yang sangat diperhatikan untuk menghindari adanya kesalahan yang merugikan perusahaan. Keuangan perusahaan dikendalikan dengan mengadakan sistem dan prosedur yang dapat mencegah penyimpangan dan segera mengambil langkah perbaikan jika terjadi penyimpangan dalam alokasi dana perusahaan, sehingga peran kinerja yang baik erat hubungannya dalam kemajuan perusahaan. Upaya peningkatan kinerja inilah yang akan menjadi tantangan paling serius bagi perusahaan. Efektivitas pimpinan dalam perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan, pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja dengan memberi motivasi kepada bawahannya agar lebih optimal dalam melaksanakan tugas atau tanggungjawabnya. Untuk menjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan

karyawan, kedua pihak harus saling mengerti kepentingan masing-masing dalam perusahaan, sehingga diperlukan pemimpin yang bisa menerima pendapat/masukan dari karyawan demi kemajuan perusahaan, bisa membantu penyelesaian konflik kerja yang terjadi di perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), dan *Work-life Balance* ( $X_2$ ) dan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 60 pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete dengan pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2013). sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan kuesioner, dan wawancara. Data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung oleh penelitian berupa data dan teori yang bersumber dari buku, jurnal, dan artikel. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.805	2.791		1.363	.178
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.184	.097	.148	1.905	.062
	Work-life Balance	.774	.077	.779	10.060	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,805 + 0,184X_1 + 0,774X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 3,805 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan *Work-life Balance* dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Pegawai. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Pegawai (Y) sudah memiliki nilai sebesar 3,805 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $\beta_1$ ) sebesar 0,184 > 0, yakni bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebanyak satu satuan, maka akan

meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,390 satuan.

3. Nilai koefisien regresi dari *Work-life Balance* ( $\beta_2$ ) sebesar 0,774 > 0, yakni bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan *Work-life Balance* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,307 satuan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 2 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.746	.737	3.252

a. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Lampiran 12.

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,737 atau 73,7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73,7 persen variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), dan *Work-life Balance* ( $X_2$ ), sedangkan sisanya 26,3 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

### Uji F (Uji Simultan)

Pada Tabel 7 diketahui jumlah sampel ( $n$ ) sebanyak 60 responden dan jumlah parameter ( $k$ ) sebanyak 4, sehingga diperoleh  $df_1 = 3 - 1 = 2$ ;  $df_2 = n - k = 60 - 3 = 57$ , maka pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 2,858$ .

**Tabel 3  
Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1767.934	2	883.967	83.608	.000 <sup>b</sup>
	Residual	602.649	57	10.573		
	Total	2370.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Work-life Balance, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai Fhitung (83,608) >  $F_{tabel}$  (2,858) dan signifikansi (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan *Work-life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete.

### Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4 Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.805	2.791		1.363	.178
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.184	.097	.148	1.905	.062
	Work-life Balance	.774	.077	.779	10.060	.000

---

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 maka bisa diperoleh untuk menguji hipotesis pada uji t, sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $\beta_1$ ) = 0,184, yakni bernilai positif, dengan  $t_{hitung}$  (1,905) >  $t_{tabel}$  (1,67) dan signifikansi (0,062) <  $\alpha$  (0,1). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,184 satuan, demikian sebaliknya.
2. Nilai koefisien regresi dari *Work-life Balance* ( $\beta_2$ ) sebesar 0,774 yakni bernilai positif, dengan  $t_{hitung}$  (10,060) >  $t_{tabel}$  (2,002) dan signifikansi (0,00) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap kenaikan *Work-life Balance* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,774 satuan, demikian sebaliknya.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan pengikutnya, memberikan inspirasi bagi para pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi suatu organisasi serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan. Sedangkan kepemimpinan Kualitas seorang pemimpin berpengaruh pada kualitas kinerja pegawainya. Hal ini akan menjadikan jiwa kepemimpinan pada seorang pemimpin untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Semakin tinggi jiwa kepemimpinan seorang pemimpin, maka semakin tinggi juga kualitas kinerja pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai sangat erat hubungannya. Karena dengan kinerja yang tinggi maka akan karyawan memberikan segala pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang dimilikinya serta adanya kesadaran bahwa kemajuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan tercapai.

#### Pengaruh *Work-life Balance* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai

*Work-life balance* adalah kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja, *work life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi. Bila seorang pegawai mampu menyeimbangkan antara pekerjaan yang dimiliki tempat kerja, dengan tanggung jawabnya di keluarganya, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, karena ia bisa fokus dalam mengerjakan tugasnya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan *Work-life Balance* secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe C Sintete.

## BIBLIOGRAPHY

- Ahadi, & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Divisi Operasional PT. Bank X). *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 19(1), 51–68.
- Angelina, M., & Siwalanker, J. (2018). Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Zoom jemursari Surabaya. *AGORA*, 6(2).
- 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. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yoga Pratama.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Maulana, E. (2013). *Kepemimpinan Transformasional Dalam Birokrasi Pemerintahan*. PT Multi Cerdas Publishing.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14 ed.). Pearson Education Limited.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18 ed.). Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2020). *Inovasi Dan Manajemen Pengetahuan Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul*. Refika.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutikno, M. S. (2014). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Holistica.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348.

---

**Copyright holders:  
Hamzah Torong (2023)**

**First publication right:  
Gema Ekonomi ( Jurnal Fakultas Ekonomi )**

---

**This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

