

## Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai

Sherly<sup>1</sup> Desi Susanti<sup>2</sup> Sudung Simatupang<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Indonesia<sup>1,3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Indonesia<sup>2</sup>

Email: [sherlysemm@gmail.com](mailto:sherlysemm@gmail.com)<sup>1</sup> [dsusant1.hazel@gmail.com](mailto:dsusant1.hazel@gmail.com)<sup>2</sup> [selitaefraim@gmail.com](mailto:selitaefraim@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Kehidupan dunia organisasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan dari pemimpin organisasi tersebut dalam membina organisasi dan juga kemampuan dari pegawai dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya, yang pastinya akan berdampak terhadap kinerja pegawainya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan strategis dan work life balance terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir yang berjumlah 118 pegawai, hasil dari uji validitas ditemukan bahwa seluruh variabel memiliki kriteria valid dan untuk uji reliabilitas variabel penelitian memiliki kriteria handal. Untuk uji normalitas seluruh variabel memiliki distribusi normal dan untuk koefisien determinasi kemampuan dalam menjelaskan variabel penelitian besarnya 55% dan korelasinya dinyatakan kuat. Hasil uji hipotesa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga work life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika kepemimpinan strategis dan work life balance dapat diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan baik.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Strategis, Work Life Balance, Kinerja Pegawai

### Abstract

*The life of the organizational world cannot be separated from the ability of the leader of the organization in fostering the organization and also the ability of employees to balance their personal lives with their work, which will certainly have an impact on the performance of their employees. The purpose of this study was to determine the influence of strategic leadership and work-life balance on employee performance in employees of the Samosir Regency Regional Secretariat which amounted to 118 employees, the results of the validity test found that all variables had valid criteria and for the reliability test the research variables had reliable criteria. For the normality test all variables have a normal distribution and for the coefficient of determination the ability to explain the research variable is 55% and the correlation is expressed strong. The results of the strategic leadership hypothesis test have a positive and significant influence on employee performance, as well as work-life balance has a positive and significant influence on employee performance. When strategic leadership and work-life balance can be applied properly, performance will also be good.*

**Keywords:** Strategic Leadership, Work-Life Balance, Employee Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Kemampuan dari kinerja dari anggota organisasi dewasa ini dihadapkan sebagai suatu proses yang utama dalam mendukung kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya, karena keberhasilan setiap organisasi terkait erat dengan kinerja karyawannya (Nanzushi, 2015). Untuk mendukung kinerja tersebut dapat didukung oleh kemampuan seorang pemimpin dalam membayangkan, merencanakan, mengarahkan, dan memanfaatkan sumber dayanya sebaik mungkin untuk melaksanakan strategi secara efektif serta keseimbangan dua kebutuhan di mana pekerjaan dan kehidupan individu adalah sama yang berguna dalam kehidupan organisasi, karena kinerja karyawan sering dihadapkan pada semua kondisi atau faktor yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhinya (Silalahi et al., 2022), menciptakan

kinerja karyawan pada tingkat etika profesional yang tinggi tidak hanya bergantung pada keseimbangan kehidupan kerja yang stabil, tetapi juga pada gaya kepemimpinannya (Djuraidi & Laily, 2020)

Kinerja dapat terjadi dari suatu bentuk hasil kerja yang dapat dicapai dan proses pekerjaan sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang telah ditetapkan dan itu berlaku kepada seluruh pegawai yang ada di organisasi tersebut karena pegawai menjadi pilar yang terlibat langsung dalam mengelola kepentingan organisasi. (Silalahi et al., 2019), untuk mendapatkan hasil yang maksimal terhadap hasil kerja maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. (Simatupang et al., 2020). Kinerja tidak hanya dibutuhkan oleh pegawai organisasi swasta namun juga pegawai dari organisasi pemerintah atau yang sering disebut sebagai pegawai negeri, menurut (Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014) bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan diberikan imbalan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk pegawai negeri kinerja pegawai ditentukan melalui (Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2019), terdiri dari 2 komponen penting yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang di ukur dengan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, sedangkan komponen Perilaku Kerja (PK) alat mengukur kinerjanya dengan orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja dan kepemimpinan. Kinerja yang tinggi diharapkan oleh organisasi (Turang et al., 2015), kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi karena efektif tidaknya pegawai akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi, karena setiap anggota organisasi menginginkan kinerja yang baik (Simatupang et al., 2022), walupun ada kalanya penilaian kinerja jarang digunakan secara akurat karena organisasi sering tidak tahu bagaimana mengevaluasi kinerja pegawainya dengan benar (Renanda, 2021), hal ini akan berdampak terhadap organisasi dan juga kinerja dari para pegawainya.

Demikian juga pegawai negeri di lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir yang tugas dan pekerjaannya diatur dalam (Peraturan Bupati Samosir Nomor 6 Tentang Alur/Garis Koordinasi Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir Dengan Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Samosir, 2020) dan merupakan lembaga pemerintah yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Samosir diartikan mampu dalam memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi, namun permasalahan yang sering terjadi bahwa masih banyaknya pegawai yang jarang masuk kerja, walaupun pegawai memiliki kualitas kerja baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal. Kemudian permasalahan lainnya bahwa masih banyak pegawai yang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak maksimal, hal ini terjadi karena masih ditemukan pegawai yang sering duduk di kantin sehingga banyak pekerjaan yang terlambat diselesaikan dan hasilnya menimbulkan kekecewaan pada masyarakat, padahal untuk pelayanan kepada publik pegawai negeri berpedoman kepada (Undang-Undang Nomor 25 Tentang Pelayanan Publik, 2009) dimana negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik, menjadi pegawai negeri saat ini di tuntutan dalam melaksanakan pemberian pelayanan yang maksimal kepada seluruh masyarakat tanpa terkecuali (Simatupang et al., 2021).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di dalam organisasi tersebut, dimana salah satunya adalah gaya kepemimpinan strategis (Winerungan & Suharti, 2014), kepemimpinan tidak hanya terkendali untuk bisnis, tetapi mencakup semua sektor lain: pemerintah, pendidikan, transportasi, dan setiap bentuk lainnya dari organisasi (Nadeem et al., 2015), pemimpin perlu mempertahankan hal-hal yang sudah

baik dan memperbaiki hal-hal yang masih kurang dalam upaya meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan (Abdurachman et al., 2022), kepemimpinan strategis dapat sebagai kemampuan seseorang untuk mengantisipasi, membayangkan, mempertahankan fleksibilitas, berpikir strategis, dan bekerja dengan orang lain untuk memulai perubahan yang akan menciptakan masa depan yang baik bagi organisasi (Al Khajeh, 2018), kepemimpinan dianggap berpengaruh bagi peningkatan kinerja pada semua kegiatan organisasi (Noer, 2017), pemimpin strategis yang sukses adalah pemimpin yang dapat dengan mudah beradaptasi dan mengelola risiko secara efektif (Quamila, 2021)

Kemampuan pemimpin untuk mengimplementasikan tindakan strategis tergantung pada faktor historis organisasi atau budaya organisasi yang dipengaruhi oleh perubahan lingkungan eksternal, penguatan strategi dan peningkatan koherensi antara strategi, struktur organisasi, budaya dan sumber daya manusia (Anugrah & Suhaeni, 2018), seorang pemimpin strategis harus bertujuan untuk keuntungan organisasi dan kelangsungan hidup organisasi (Sasongko et al., 2022), dan tanggung jawab pemimpin adalah untuk menginspirasi dan mendorong pemikiran yang kreatif (Kwon & Daeyeon, 2016). Keberhasilan dari kepemimpinan strategis dapat diukur dengan adanya antisipatif, pikiran yang terbuka, banyak akal, membuat keputusan dengan cepat, memiliki keterampilan diplomasi, tidak takut gagal (Schoemaker et al., 2013). Namun permasalahan yang sering ditemukan bahwa pemimpin masih ada yang belum mampu membuat keputusan dengan cepat hal ini karena keputusan selalu datang dari pimpinan yang level tinggi dari timbulnya birokrasi yang terjadi terlampau rumit dalam membuat suatu keputusan, dan masih ada pemimpin yang takut gagal jika terjadi ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dapat juga dipengaruhi oleh *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja), hal ini didukung dengan hasil penelitian (Preena, 2021) bahwa terdapat dampak *work life balance* terhadap kinerja, ini tercermin dalam kinerja individu, yang memiliki dampak jangka panjang pada kinerjanya di tempat kerja, hasil survey (Deloitte, 2018) mengatakan bahwa 72% responden menganggap *work-life balance* menjadi faktor yang sangat penting ketika memilih pekerjaan, selain itu, 78% responden wanita lebih tinggi dibandingkan pria sebesar 67% dalam menentukan faktor *work-life balance* pada saat memilih pekerjaan. *Work life balance* adalah keadaan dimana seseorang memiliki keseimbangan dalam hidupnya, baik dalam hal pekerjaan, kepentingan keluarga, dan kepentingan pribadi lainnya dalam rangka menciptakan kehidupan yang harmonis (Lestari & Rahardianto, 2021), dan kemampuan individu untuk memenuhi tugas pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan ini membuat individu bahagia (Rifadha & Sangarandeniya, 2015), *work life balance* erat kaitannya dengan individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama keluarga anggota, waktu luang untuk bersantai, berkomunikasi dengan rekan kerja, dan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017), fleksibilitas & kebebasan, motivasi, kepuasan kerja, umpan balik & dukungan dan adaptasi teknologi telah diuji terhadap *work-life balance* (Tennakoon & Senarathne, 2020).

*Work life balance* dapat diukur dengan *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enhancement of work* dan *work enhancement of personal life* (Fisher et al., 2009), permasalahan yang ditemukan bahwa permasalahan *work interference with personal life* karena rutinitas kerja yang begitu banyak sehingga pegawai lupa untuk berkumpul bersama keluarga dalam upaya menyenangkan hatinya, selanjutnya *life interference with work* yang mengacu kepada kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaannya, dimana masih banyak permasalahan pribadi dari pegawai yang terjadi di luar kehidupan organisasinya terbawa dalam proses kerjanya dan akibatnya pekerjaan dari

pegawai sering terbengkalai, karena terlalu banyak penekanan pada pekerjaan sering kali menghasilkan perasaan kesepian dan frustrasi.(Maurya et al., 2015).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir yang berjumlah 118 pegawai, dengan teknik *Maximum Likelihood Estimation* (MLE) bahwa jumlah sampel yang baik berkisar antara 100-200 sampel (Hair et al., 2010). Setiap butir kuisioner akan diuji validitasnya dengan batas korelasi  $\geq 0,30$  (Sugiono, 2019) dan uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha*  $\geq 0,70$  (Eisingerich & Rubera, 2010), uji normalitas dengan ketentuan *asympt. sig. (2-tailed)*  $\geq 0,05$  (Sugiono & Susanto, 2015), koefisien determinasi, persamaan regresi (Suliyanto, 2011) serta hipotesa yang diberikan berupa:

1. H1 : terdapat pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja pegawai
2. H2 : terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	tkritis	Kriteria
Kepemimpinan strategis	0,578	0,30	Valid
<i>Work life balance</i>	0,570	0,30	Valid
Kinerja pegawai	0,678	0,30	Valid

Sumber: pengolahan data, 2022

Hasil dari tabel 1 memperlihatkan hasil untuk uji validitas bahwa nilai korelasi untuk variabel kepemimpinan strategis 0,578, *work life balance* 0,570 dan kinerja pegawai 0,678, sednagkan batas  $t_{kritis}$  untuk batas nilai terendahnya adalah 0,30, maka kesimpulannya bahwa variabel kepemimnan strategis, *work life balance* dan kinerja pegawai memiliki kriteria valid.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	tkritis	Kriteria
Kepemimpinan strategis	0,909	0,70	Handal
<i>Work life balance</i>	0,866	0,70	Handal
Kinerja pegawai	0,955	0,70	Handal

Sumber: pengolahan data, 2022

Tabel 2 memperlihatkan nilai untuk *cronbach's alpha* dari variabel kepemimpinan strategis 0,909, untuk *work life balance* 0,866 dan kinerja pegawai 0,955, sedangkan untuk  $t_{kritis}$  yang disyaratkan batas minimalnya adalah 0,70, maka kesimpulannya bahwa kepemimpinan strategis, *work life balance* dan kinerja pegawai memiliki kriteria handal (*reliable*).

#### Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kepemimpinan Strategis	Work Life Balance	Kinerja Pegawai
N		118	118	118
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	70,11	46,95	90,19
	Std. Deviation	9,267	6,256	14,108
Most Extreme Differences	Absolute	,084	,094	,091
	Positive	,084	,067	,091

	Negative	-,082	-,094	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,914	1,020	,990
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,374</b>	<b>,249</b>	<b>,281</b>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				

Sumber: pengolahan data, 2022

Hasil dari tabel 3 memperlihatkan nilai untuk *asymp. sig. (2-tailed)* terhadap variabel kepemimpinan strategis 0,374, untuk work life balance 0,249, kinerja pegawai 0,281. Kesimpulan yang dapat diberikan bahwa seluruh variabel dari penelitian yaitu kepemimpinan strategis, work life balance dan kinerja pegawai memiliki distribusi normal karena nilai *asymp. sig. (2-tailed)* nilainya  $\geq 0,05$ .

### Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 <sup>a</sup>	,550	,542	9,551

Sumber: pengolahan data, 2022

Tabel 4 untuk koefisien determinasi memperlihatkan nilai R Square adalah 0,550 atau 55%, yang artinya bahwa kemampuan variabel kepemimpinan strategis dan work life balance dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai nilainya 55%, sedangkan sisanya bukan variabel yang menjadi pembahasan dalam konsep penelitian ini, seperti komitmen kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi dan variabel lainnya, sedangkan untuk nilai korelasi (R) nilainya 0,74 atau 74% artinya bahwa korelasi dari kepemimpinan strategis dan work life balance terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi yang kuat.

### Persamaan Regresi

Tabel 5. Persamaan Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,565	6,865		1,393	,166
	Kepemimpinan Strategis	,694	,230	,456	3,013	,003
	Work Life Balance	,681	,341	,302	1,997	,048

Sumber: pengolahan data, 2022

Tabel 5 memperlihatkan untuk persamaan regresi berganda dengan hasil  $Y = 9,565 + 0,694X_1 + 0,681X_2$ , yang artinya ketika nilai konstanta dari nilai kepemimpinan strategis dan work life balance nilainya nol (0), maka hasil untuk kinerja pegawai adalah 9,565. Ketika nilai koefisien arah untuk kepemimpinan strategis 0,694 dan work life balance 0,681, artinya ketika kepemimpinan strategis dan work life balance naik 1 (satu) satuan maka nilai untuk kinerja pegawai 0,694 untuk kepemimpinan startegis dan 0,681 untuk work life balance. Kemudian hasil persamaan menunjukkan bahwa koefisien arah dari persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan hasil yang positif, yang artinya bahwa kepemimpinan strategis dan work life balance memiliki arah yang positif terhadap kinerja pegawai, dimana ketika kepemimpinan strategis mampu mengelola organisasi untuk tujuan jangka panjang organisasi dengan mengalokasikan sumber daya manusia dengan baik dan juga work life balance juga mampu diseimbangkan oleh pegawai dalam tugas dan tanggung jawabnya di organisasi dan juga kehidupan keluarganya serta tanggung jawab lainnya dikelola dengan baik maka akan dapat menjadikan kinerja pegawai dengan baik.juga.

**Uji Hipotesa**  
**Uji Parsial**

**Tabel 6. Uji Parsial Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Pegawai**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,787	,077
	Kepemimpinan Strategis	11,528	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: pengolahan data, 2022

Tabel 6 dari hasil uji hipotesa parsial dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dimana untuk nilai  $t_{hitung}$  nilainya adalah 11,528, sedangkan untuk menentukan nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan metode  $df(n-k)$ : 1,980, kemudian nilai  $sig_{hitung}$  pada tabel 6 nilainya 0,000. Maka kesimpulannya bahwa nilai  $t_{hitung}$  11,528 >  $t_{tabel}$  1,980 dan  $sig_{hitung}$  0,000 < probabilitas 0,05, yang artinya hipotesa H1 terjawab dengan terdapatnya pengaruh kepemimpinan strategis terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7. Uji Parsial Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,066	,041
	Work Life Balance	11,077	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: pengolahan data, 2022

Tabel 7 memperlihatkan nilai  $t_{hitung}$  11,077 sedangkan hasil  $sig_{hitung}$  pada tabel 7 nilainya 0,000. Untuk  $t_{tabel}$  nilainya dapat diperoleh dengan metode  $df(n-k)$ : 1,980. Maka kesimpulannya bahwa nilai  $t_{hitung}$ : 11,077 >  $t_{tabel}$ : 1,980 dan nilai  $sig_{hitung}$  0,000 < probabilitas 0,05, yang artinya bahwa hipotesa H2 diterima, bahwa terdapat pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai.

**Pembahasan**

**Pengaruh Kepemimpinan Strategis Terhadap Kinerja Pegawai**

Dewasa ini organisasi sangat membutuhkan kepemimpinan strategis karena tantangan yang muncul di organisasi saat ini begitu kompleks (Sakdiyah, 2015), manajer saat ini dan masa depan dituntut tidak hanya fleksibel dan beradaptasi dengan lingkungan yang sangat dinamis, tetapi juga harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan secara proaktif mengembangkan berbagai program perubahan yang diperlukan (Mulyani, 2019), kemampuan mengelola tersebut diharapkan datang dari pemimpin yang memiliki kekuatan dan kemampuan dalam menangani aktivitas yang menjadi roda kehidupan organisasi tersebut (Butarbutar et al., 2021), dan gaya kepemimpinan strategis dianggap sebagai aspek strategis dalam lukisan dinding dari kepemimpinan organisasi yang lebih luas (Gakenia et al., 2017), hal ini juga telah diamati sebagai kemampuan pemimpin untuk mengantisipasi, menciptakan visi, memberdayakan orang lain dan fleksibilitas olahraga, untuk menciptakan masa depan organisasi yang strategis dan layak (Serfontein & Hough, 2011), dan berkaitan dengan kemampuan dari para manajer untuk menciptakan dan mengekspresikan visi strategis untuk karyawan dalam sebuah organisasi, karena untuk dapat membangun kepemimpinan strategis diperlukan kemampuan dalam membangun komunikasi yang kuat, dapat menjadi pendengar yang baik, antusias dalam bekerja, berpikir dan bersikap positif, empati terhadap karyawan, memiliki kerendahan hati serta mampu meningkatkan kemampuan dalam berdiplomasi

(Anindita, 2022), ditandai dengan kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan bekerja sama dengan timnya untuk menghasilkan hasil yang luar biasa, karena seorang pemimpin itu harus cerdas dan dapat terus meningkatkan kemampuan dirinya, serta di perlukan sebuah sikap kepemimpinan yang berkualitas dan berintegritas (Andini, 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Zia-ud-Din et al., 2017), kepemimpinan strategis memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat melihat situasi organisasi, terutama pegawai yang memiliki karakteristik yang berbeda untuk mengarahkan dan membimbing para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi (Syam & Rauf, 2022), memiliki visi, tugas, tujuan, dan kebijakan yang jelas untuk memimpin organisasi menuju kinerja (Kim & Mauborgne, 2002), hasil tersebut mengindikasikan ketika kepemimpinan strategis mampu diterapkan secara baik maka akan berdampak terhadap kinerja pegawai juga akan baik. Kepemimpinan strategis mampu menggunakan pengetahuan dan antusiasme dari pemimpin tersebut untuk memberikan kepemimpinan strategis bagi bawahannya dalam pencapaian kinerja yang tinggi dalam mengimplementasikan dari rencana para pemimpin tersebut (Nasrudin, 2022), kepemimpinan strategis sebagai penerapan strategi yang tepat menuju transformasi organisasi (Mjaku, 2020) dan kemampuan kepemimpinan diukur dengan kesadaran, kemampuan beradaptasi, dan kreativitas (Ahmed et al., 2022), serta melakukan ini dengan mengembangkan struktur dan proses yang berdampak pada masa kini dan kinerja organisasi di masa depan (Boal & Hooijberg, 2000), pemimpin strategis dapat mengambil tantangan untuk memulihkan kinerja organisasi (Markos & Sridevi, 2010), kepemimpinan sangat penting untuk pekerjaan manajerial tingkat atas dan menengah dalam organisasi dan bisa mengubah skenario organisasi (A'zham, 2021).

Praktik kepemimpinan strategis yang efektif juga mencakup memusatkan perhatian pada hasil dan proses; berusaha untuk memperoleh dan memanfaatkan pengetahuan; menumbuhkan pembelajaran dan kreativitas; mengantisipasi internal dan eksternal perubahan lingkungan; mempertahankan pola pikir global; memenuhi keragaman kepentingan kelipatan pemangku kepentingan; membangun untuk jangka panjang sambil memenuhi kebutuhan jangka pendek; mengembangkan sumber daya manusia (Bass, 2007), pemimpin strategis berkaitan dengan tidak hanya mengelola status saat ini akan tetapi juga menyiapkan kerangka kerja di mana organisasi harus berada di masa depan (Davies & Davies, 2004), berkonotasi fokus pada manajemen perusahaan secara keseluruhan, bukan hanya unit kecil; juga menyiratkan tanggung jawab pengambilan keputusan substantif, di luar aspek interpersonal dan relasional biasanya dikaitkan dengan kepemimpinan (Finkelstein et al., 2021), serta menunjukkan tipe kepemimpinan yang visioner yang akan menghasilkan tingkat ketertarikan yang tinggi, komitmen, kepercayaan, motivasi, dan kinerja dalam lingkungan organisasi baru (Zhu et al., 2006), oleh karena itu jenis kepemimpinan ini sebagian besar tunduk dalam lingkungan organisasi dan sebagian besar organisasi yang berorientasi pada keuntungan (Rowe & Nejad, 2009), karena peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja tidak bisa terlepas dari kepemimpinan dari suatu lembaga serta menjadi salah satu kunci sukses keberhasilan organisasi (Al - Barqy, 2015), semakin baik penerapan kepemimpinan yang dilakukan, semakin baik peningkatan kinerja karyawan (Soeherlan S, 2022)

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Meningkatnya kebutuhan akan pekerjaan yang penuh persaingan memaksa individu untuk bekerja cukup keras demi mencapai hasil yang maksimal, yang berakibat kepada mudahnya terserang penyakit, tidak ada waktu terhadap keluarga bahkan pendapatan yang diperoleh habis secara sia-sia. Hal tersebut akan dapat mengakibatkan konflik antara

kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan kemampuan dalam mengatur *work life balance* dalam kehidupan kerja seorang pegawai, *work life balance* dapat dikatakan sebagai situasi di mana seseorang dapat mengatur dan berbagi tugas pekerjaan, kehidupan keluarga, dan tanggung jawab lainnya (Perdana, 2022), namun akan selalu ada konsekuensi yang harus diterima ketika berusaha membuat semuanya menjadi seimbang (Indah & Firmansyah, 2021), orang yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja adalah orang-orang yang lebih peduli dengan kesejahteraan psikologis mereka daripada hanya mengejar kekayaan. Keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi juga dapat menjaga hubungan baik antara karyawan dan manajemen, dan karyawan merasa dihargai dan percaya bahwa manajemen benar-benar peduli dengan karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai, hal tersebut sesuai dengan penelitian (Arifin & Muharto, 2022), *work life balance* dapat dikatakan cara karyawan dapat menjalani gaya hidup sehat dan produktif yang dapat membantu meningkatkan kinerja mereka (Larasati et al., 2019), walaupun *work life balance* memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja, dimana tingkat keawatiran karyawan tentang keluarga yang mengakibatkan kinerja karyawan cenderung menurun dan permasalahan yang terjadi di lingkungan keluarga membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Sidik, 2019), ketika karyawan tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang lelah dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak menguntungkan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan atau organisasi (Alifian & Suwarsi, 2019), ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang menciptakan stres pada karyawan akan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan (Aslam, 2015).

Kemampuan pegawai dalam mengatur keseimbangan kehidupan kerja dengan baik yang dilakukan tidak memcampur adukkan kehidupan pribadi terhadap pekerjaannya di organisasi maka proses pelaksanaan pekerjaan yang berdampak terhadap kinerja yang baik. Artinya ketika karyawan dapat membagi waktu dan partisipasinya secara langsung antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga, hobi dan budaya), karyawan menjadi antusias, fokus pada pekerjaan, lebih efisien dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. (Saina et al., 2016), *work-life balance* yang baik juga dapat mendorong keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Badrianto & Ekhsan, 2021), Untuk mampu memberikan kinerja yang maksimal karyawan perlu merasa bahagia dan salah satu sumber kebahagiaan bagi karyawan adalah keluarga dan kehidupan pribadi (Weerakkody & Mendis, 2017), keharmonisan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan, yang dapat mempengaruhi fokus suasana hati, pikiran dan tindakan di tempat kerja, meningkatkan kepuasan karyawan (Saina et al., 2016), dan lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman et al., 2009), keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja pegawai tetap terjaga (Irsyad et al., 2021). Dukungan manajerial yang dirasakan dan pemanfaatan keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu mengurangi efek buruk dari stres dan kelelahan dengan memperluas kumpulan sumber daya yang tersedia untuk karyawan dan memperkuat sumber daya terbatas lainnya seperti emosioanal dari sumber daya (Mukanzi et al., 2014), kunci kehidupan bahagia adalah dengan memprioritaskan hidup di atas pekerjaan walau saat sedang bekerja hal tersebut penting untuk tetap menjaga daya tahan tubuh sebab karyawan dapat menikmati fleksibilitas tinggi yang diberikan oleh organisasi artinya disini bahwa individu memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya serta hal lain di luar pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan strategis memiliki koefisien arah yang positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruhnya positif dan signifikan, demikian juga work life balance terhadap kinerja terdapat arah yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ketika pemimpin mampu dalam mengantisipasi segala bentuk hambatan, memiliki visi ke depan, mampu mempertahankan fleksibilitas dan juga mampu memberikan tanggung jawab kepada bawahannya untuk dapat melakukan perubahan yang strategis akan berdampak terhadap kemampuan kinerja pegawai yang baik, demikian juga pada saat keseimbangan kehidupan kerja dapat di seimbangkan dengan baikm persoalan pribadi tidak dibawa hingga ke kehidupan pekerjaan maka kinerja pegawai juga akan baik.

Untuk ke depannya pimpinan organisasi selalu mempertahankan kemampuannya dalam memimpin organisasi dengan selalu melakukan inovasi dengan tidak meniru dan tetap percaya anggotanya tetap memiliki kepercayaan penuh terhadap organisasi. Organisasi juga perlu memahami tentang kebutuhan para pegawainya dalam pemenuhan kebutuhan pribadinya agar tetap memiliki daya tahan tubuh yang baik dalam bekerja, tidak membebani para pegawainya dengan pekerjaan yang dapat menimbulkan kejenuhan bahkan stress kerja yang sudah pasti berdampak buruk bagi kinerja pegawai dan juga organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A'zham, K. S. (2021). *Strategi Dan Gaya Kepemimpinan Elon Reeve Musk* (Issue June). <https://www.researchgate.net/publication/352559555>
- Abdurachman, D., Arafah, W., & Kusnad. (2022). Effect Of Strategic Leadership Style And Green Human Resource Management On The Management Performance Of Kodam Jaya. *International Journal Of Research -Granthaalayah*, 10(1), 219–228. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v10.i1.2022.4485>
- Ahmed, E., Kilika, J., & Gakenia, C. (2022). Definition, Operationalisation, And Measurement Of Leadership Strategy: Application In The Banking Sector In Kenya. *International Journal Of Organizational Leadership*, 11(Issue 1 (First Online)), 89–111. <https://doi.org/10.33844/ijol.2022.60621>
- Al - Barqy, A. A. (2015). Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kota Malang. In *Tesis*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership Styles On Organizational Performance. *Journal Of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Alifian, R., & Suwarsi, S. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Kesehatan Cirebon. *Prosiding Manajemen*, 5(2014), 1217–1225.
- Andini, B. S. (2022). Menganalisa Jenis Dan Gaya Kepemimpinan Elon Musk. In *June*.
- Anindita, K. (2022). *7 Tips Menciptakan Kepemimpinan Strategis Dalam Bisnis*. Hashmicro.Com. <https://www.hashmicro.com/id/blog/tips-menciptakan-kepemimpinan-strategis/>
- Anugrah, I. W., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Stratejik Terhadap Strategi Bersaing UKM Café Dan Restoran. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 78. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.947>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 15(No. 1), 37–46.
- Aslam, M. (2015). Influence Of Work Life Balance On Employees Performance : Moderated By Transactional Leadership. *Journal Of Resources Development And Management*, 10, 98–103.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

- Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.460>
- Bass, B. M. (2007). Executive And Strategic Leadership. *International Journal Of Business*, 12(1), 33–54. <http://proquest.umi.com/pqdweb/?did=1210832711&fmt=7&clientid=46781&RQT=309&vname=PQD>
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2000). Strategic Leadership : Moving On. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515–549. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00057-6)
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., Chandra, E., & Julyanthry. (2021). Pelatihan Strategic Leadership Bagi Pengurus Cabang Dan Anggota Satuan Pelajar Dan Mahasiswa (Sapma) Pemuda Pancasila Kabupaten Simalungun. *J-Abdi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(6).
- Davies, B. J., & Davies, B. (2004). Strategic Leadership. *School Leadership And Management*, 24(1), 29–38. <https://doi.org/10.1080/1363243042000172804>
- Deloitte. (2018). Millennials Disappointed In Business, Unprepared For Industry 4.0. In *Deloitte Touche Tohmatsu Limited*. (Vol. 55, Issue 1). <https://doi.org/10.3143/Geriatrics.55.Contents1>
- 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>
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers Of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal Of International Marketing*, 18(2), 64–79. <https://doi.org/10.1509/Jimk.18.2.64>
- Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. (2021). *Strategic Leadership : Theory And Research On Executives, Top Management Teams, And Boards*. Oxford University Press.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work And Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference And Enhancement. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/A0016737>
- Gakenia, C., Katuse, P., & Kiriri, P. (2017). Influence Of Strategic Leadership Style On Academic Performance Of National Schools In Kenya. *IOSR Journal Of Business And Management*, 19(07), 9–24. <https://doi.org/10.9790/487x-1907010924>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th Editio)*. Prentice Hall.
- Indah, L. M. W., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 10992–11000.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2002). *Charting Your Company's Future*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2002/06/Charting-Your-Companys-Future>
- Kwon, K., & Daeyeon, C. (2016). How Transactive Memory Systems Relate To Organizational Innovation: The Mediating Role Of Developmental Leadership. *Journal Of Knowledge Management*, 20. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0413>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects Of Work-Life Balance Towards Employee Engagement In Millennial Generation. *Proceedings Of The 4th ASEAN Conference On Psychology, Counselling, And Humanities (ACPCH 2018)*, 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/Acpch-18.2019.93>
- Lestari, D., & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal Of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491–1504. <https://doi.org/10.46729/Ijstm.V2i5.315>

- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Assessing The Effect Of Organizational Cultural Values And Employees Engagement On Performance Excellence. *International Journal Of Business And Management*, 5(12), 89–96. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.4.2020.013>
- Maurya, V. N., Jaggi, C. K., Singh, B., Arneja, C. S., Maurya, A. K., & Arora, D. K. (2015). Empirical Analysis Of Work Life Balance Policies And Its Impact On Employee's Job Satisfaction And Performance: Descriptive Statistical Approach. *American Journal Of Theoretical And Applied Statistics*, 4(2–1), 33–43. <https://doi.org/10.11648/J.Ajtas.S.2015040201.15>
- Mjaku, G. (2020). Strategic Management And Strategic Leadership. *International Journal Of Scientific And Research Publications (IJSRP)*, 10(8), 914–918. <https://doi.org/10.29322/Ijsrp.10.08.2020.P104113>
- Mukanzi, C. M., Gachunga, H., Ngugi, P. K., & Kihoro, J. M. (2014). Leadership And Work-Life Balance : Perceived Managerial Support As A Moderator Between Burnout , Stress , Absenteeism And Employee Commitment. *Journal Of Leadership And Management*, 1(August), 85–92.
- Mulyani, D. (2019). Kepemimpinan. *INA-Rxiv Paperspapers*, 4(October). <https://doi.org/10.31227/Osf.io/3xnc6>
- Nadeem, I., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect Of Leadership Style On Employee Performance. *Arabian Journal Of Business And Management Review*, 5(5), 1–6. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000146>
- Nanzushi, C. (2015). The Effect Of Workplace Environment On Employee Performance In The Mobile Telecommunication Firms In Nairobi City County Cynthia Nanzushi A Research Project Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Award Of The Degree Of Master Of Busi. In *International Business & Economic Research Journal*. University Of Nairobi.
- Nasrudin, A. (2022). *Pemimpin Strategis: Karakteristik Dan Mengapa Penting*. Cerdasco.Com. <https://cerdasco.com/pemimpin-strategis/>
- Noer, E. (2017). Determinasi Kepemimpinan Strategis Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Perguruan Tinggi Di Surabaya Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, VIII(1), 33–48.
- Peraturan Bupati Samosir Nomor 6 Tentang Alur/Garis Koordinasi Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir Dengan Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Samosir, (2020).
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2019).
- Perdana, A. (2022). *Work Life Balance: Arti, Manfaat, Cara Mewujudkan, Dan Faktor Yang Memengaruhi*. Glints.Com. <https://glints.com/id/lowongan/work-life-balance-adalah/#.Yzkxk3bmliu>
- Preena, G. R. (2021). Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: An Empirical Study On A Shipping Company In Sri Lanka. *International Journal On Global Business Management And Research*, 10(1), 48–73. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3856506](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3856506)
- Quamila, A. (2021). *Ciri-Ciri Kepemimpinan Strategis Dan Tips Menerapkannya Di Kantor*. Glints.Com. [https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-strategis/?utm\\_source=Whatsapp&utm\\_medium=Addthis#.Yyfzenbmlxi](https://glints.com/id/lowongan/kepemimpinan-strategis/?utm_source=Whatsapp&utm_medium=Addthis#.Yyfzenbmlxi)
- Renanda, R. (2021). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Faktor Yang Mempengaruhinya, Dan Cara Meningkatkan Kinerja*. Greatdayhr.Com. <https://greatdayhr.com/id-id/blog/kinerja-karyawan/>
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The Impact Of Work Life Balance On Job Satisfaction Of Managerial Level Employees Of People's Bank, (Head Office), Sri Lanka. *Journal Of Management*, 2(1), 17–27.

- Rowe, W. G., & Nejad, M. H. (2009). STRATEGIC LEADERSHIP: SHORT-TERM STABILITY AND LONG-TERM VIABILITY. *Ivey Business Journal*, October. <https://Iveybusinessjournal.Com/Publication/Strategic-Leadership-Short-Term-Stability-And-Long-Term-Viability/>
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1–9. <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/View/12892>
- Sakdiyah, C. (2015). *Kepemimpinan Strategik Dalam Organisasi*. Kompas.Com. <https://Www.Kompasiana.Com/Chalimatus/5529c844f17e61c825d623ab/Kepemimpinan-Strategik-Dalam-Organisasi>
- Sasongko, G., Kalambo, Y., Janu, R. I., & Anggiani, S. (2022). Peran Kepemimpinan Strategis Dalam Menghadapi Kondisi Era Angsa. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 1–16.
- Schoemaker, P. J. H., Krupp, S., & Howland, S. (2013). *Strategic Leadership: The Essential Skills*. Harvard Business Review. <https://Hbr.Org/2013/01/Strategic-Leadership-The-Essential-Skills>
- Serfontein, K., & Hough, J. (2011). Nature Of The Relationship Between Strategic Leadership, Importance Of The Research. *Sajems Ns*, 14(4), 393–406. <http://Www.Scielo.Org.Za/Pdf/Sajems/V14n4/V14n4a03.Pdf>
- Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28. <https://Ejurnal.Uniyos.Ac.Id/Index.Php/Ysej-Server/Article/View/Yej1104>
- Silalahi, M., Candra, V., Grace, E., Simatupang, S., & Julyanthry, J. (2022). Servant Leadership And Its Influence On Employee Performance. *International Journal Of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 295–304.
- Silalahi, M., Simatupang, S., & Manalu, Y. A. M. (2019). The Impact Of Motivation On The Performance Of Employees In Hotel Sapadia Pematangsiantar. *Journal Of Social Science*, 2(1), 62–66. <http://Jsss.Co.Id/Index.Php/Jsss/Article/View/87>
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 12(2), 115–131. <https://Doi.Org/10.32832/Jm-Uika>
- Simatupang, S., Silalahi, M., & Butarbutar, M. (2022). Budaya Sekolah, Kecerdasan Intelektual, Disiplin Dan Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru. *Media Bina Ilmiah*, 16(9), 7377–7394. <http://Ejurnal.Binawakya.Or.Id/Index.Php/Mbi/Article/View/1558>
- Simatupang, S., Sisca, & Chandra Erbin. (2020). Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karyabhakti Manunggal. *Media Bina Ilmiah*, 15(2), 4041–4044. <http://Ejurnal.Binawakya.Or.Id/Index.Php/MBI/Article/View/701>
- Soeherlan S, L. (2022). The Influence Of Strategic Leadership And Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Health Sciences*, 6(22), 3548–3563. <https://Doi.Org/https://Doi.Org/10.53730/Ijhs.V6ns1.5499>
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan-1). Alfabeta.
- Sugiono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.
- Syam, M., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO Journal Of Management & Business*, 5(C), 592–600.

- Tennakoon, W. D. N. S. M., & Senarathne, R. B. C. P. (2020). Investigating The Determinants Of Work-Life Balance (WLB): Insights From Generation Y Employees In Sri Lanka. *South Asian Journal Of Social Studies And Economics*, 8(4), 142–154. <https://doi.org/10.9734/Sajsse/2020/V8i430226>
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. (2015). Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In Pt.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), 505–516.
- Undang-Undang Nomor 25 Tentang Pelayanan Publik, (2009).
- Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tentang Aparatur Sipil Negara, 1 (2014).
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.
- Weerakkody, W. A. S., & Mendis, M. D. V. S. (2017). The Impact Of Work Life Balance On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*, 12(1), 72–100. <https://orcid.org/0000-0003-3710-8528>
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary On Work–Life Balance And Crossover Of Emotions And Experiences: Theoretical And Practice Advancements. *Journal Of Organizational Behavior*, 30(5), 587–595. <https://doi.org/10.1002/Job.616>
- Winerungan, G. A. C., & Suharti, L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Medik. *3rd Economics & Business Research Festival 2014 : Business Dynamics Toward Competitive Economic Region Of ASEAN*, 13(November), 1–25. <https://repository.uksw.edu/handle/123456789/5801>
- Zhu, W., Chew, I. K. H., & Spangler, W. D. (2006). Corrigendum To “CEO Transformational Leadership And Organizational Outcomes: The Mediating Role Of Human-Capital-Enhancing Human Resource Management” [The Leadership Quarterly 16 (2005) 39-52]. *Leadership Quarterly*, 17(3), 316. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.03.001>
- Zia-Ud-Din, M., Shabbir, M. A., Asif, S. Bin, Bilal, M., & Raza, M. (2017). Impact Of Strategic Leadership On Employee Performance. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 7(6), 8–22. <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V7-I6/2938>