



Pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI

Intan Novindriyani^{1*}, Purwatiningsih²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Email: intannovi33@gmail.com

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, Indonesia 10450

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This study aims to examine the influence of Work Life Balance (WLB) and Leadership Style on Employee Performance at the Directorate General of Military Courts and Administrative Courts of the Supreme Court of the Republic of Indonesia. The background of this research is based on the importance of balancing work and personal life, as well as the role of effective leadership in improving the performance of government agency employees. This research uses a quantitative method with an associative approach. The sample of this study consists of the entire population of 94 employees using saturated sampling technique. Data was collected through questionnaires and analyzed using SPSS, including validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that Work Life Balance has a positive and significant impact on Employee Performance, indicating that a balance between work and personal life positively affects job productivity and satisfaction. Leadership Style also has a positive and significant impact on Employee Performance, where good leadership can motivate and facilitate employees in achieving organizational goals. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance in the organization. This study provides important implications for organizational management, suggesting that implementing a good Work Life Balance and an appropriate leadership style can optimally improve employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Job Satisfaction; Leadership Style; Productivity; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung Republik Indonesia. Latar belakang penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta peran kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari seluruh populasi sebanyak 94 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS, dengan melibatkan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di mana kepemimpinan yang baik dapat memotivasi dan memfasilitasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen organisasi, yaitu dengan menerapkan Work Life Balance yang baik dan gaya kepemimpinan yang tepat, dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Produktivitas; *Work Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Kemajuan dunia usaha menuntut organisasi mengelola sumber daya manusia (SDM) secara profesional untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Teknologi dan modal yang memadai tidak akan memberikan hasil optimal tanpa dukungan SDM yang kompeten dan berdaya saing. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mencakup seluruh siklus kerja, mulai

dari perencanaan hingga masa pensiun, dengan tujuan mendukung visi organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

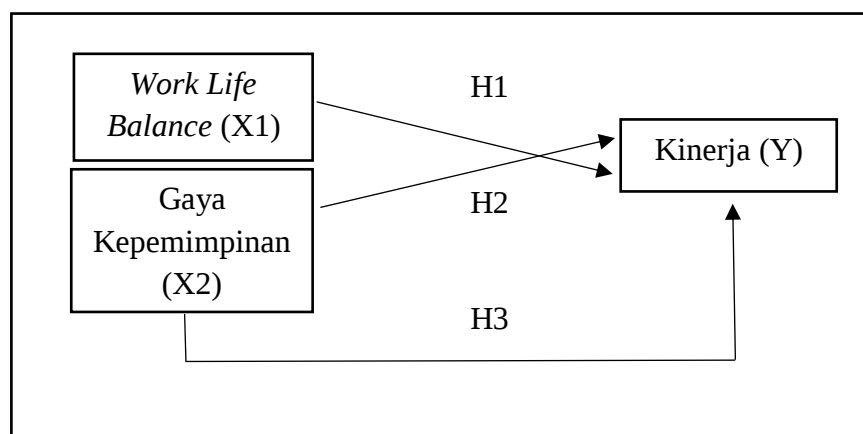
Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain *work life balance* dan gaya kepemimpinan. *Work life balance* berhubungan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan gaya kepemimpinan mencerminkan perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahannya. Kedua faktor ini diyakini dapat memberikan dampak terhadap motivasi, kepuasan, hingga produktivitas karyawan. Di sektor pemerintahan, Sekretariat Mahkamah Agung berperan sebagai unit strategis di bawah Ketua Mahkamah Agung dalam mendukung pelaksanaan tugas peradilan.

Berdasarkan pra-survei, sebagian besar pegawainya menilai pekerjaan dan gaya kepemimpinan atasan tidak terlalu mengganggu kinerja maupun keseimbangan kehidupan pribadi. Kondisi ini menarik untuk diteliti lebih dalam guna mengetahui sejauh mana *work life balance* dan gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut.

Asal usul studi ini dari adanya studi sebelumnya. Hasil studi sebelumnya seperti studi yang dikemukakan (Arfandi & Kasran, 2023) dengan hasil *work life balance* berkontribusi pada kinerja pegawai PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. Lalu dari studi (Makhfia, 2022) menampilkan jika dengan parsial *work life balance* tidak berkontribusi pada kinerja pegawai UD Sari Laut Asemdayong. Sebagian aspek lainnya yang bisa berdampak pada kinerja yaitu gaya kepemimpinan seperti yang dikemukakan pada studi (Azizah, 2023) gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan yang signifikan pada karyawan yang berumah tangga. Sedangkan pada studi (Abdurokhim, 2020) bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan di PT. Felousa Trimedika Indonesia.

Adanya perbedaan - perbedaan tersebut yang menjadi landasan Peneliti melakukan penelitian ini sehingga masih harus dilaksanakan studi lanjutan. Sehingga peneliti ingin melaksanakan studi berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer Dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI”.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir.

Sumber: (Data diolah oleh peneliti 2025)

Hipotesis :

- H1 : Work Life Balance berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Work Life Balance (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan) merupakan kemampuan individu untuk mengelola kehidupan pribadi serta tuntutan pekerjaan secara seimbang, tanpa mengorbankan kesehatan jasmani dan rohani. Keseimbangan ini tercapai ketika seseorang mampu menjalankan tanggung jawab kerja dan keluarga secara harmonis (Hendra & Artha, 2023). *Work life balance* merupakan tingkat keterlibatan individu serta kepuasan yang dirasakan dalam mengalokasikan waktu dan energi psikologis antara peran di dunia kerja maupun kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, keluarga, orang tua, teman, dan lingkungan sosial), sehingga tidak menimbulkan konflik antara kedua peran tersebut (Siwalankerto, 2020).

Dari sebagian asumsi tersebut, bisa dibuat simpulanya jika *work-life balance* dianggap sebagai ketrampilan setiap orang untuk mengelola komitmen kerja serta tanggungjawab keluarga, sekaligus menjalankan peran lainnya di luar pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam usahanya untuk memberikan pengaruh kepada orang lain (Hasnawati et al., 2021). Gaya

kepemimpinan dianggap pola perilaku yang diadopsi oleh individu ketika ia berusaha untuk memengaruhi tindakan individu lainnya selaras arahnya. Gaya ini juga bisa dianggap sebagai pola sikap yang diterapkan pimpinan ketika ingin memengaruhi tindakan bawahannya (Azmy, 2021). Gaya kepemimpinan dianggap strategi yang diterapkan pimpinan untuk memimpin serta memengaruhi orang-orang di sekitarnya. Ini merupakan ciri perilaku yang biasa diperlihatkan oleh pemimpin dalam usahanya untuk memengaruhi timnya. Oleh karena itu, tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggotanya akan menentukan ciri khas dari gaya kepemimpinannya (Jaya et al., 2020).

Dari sebagian penjabaran tersebut, dibuat simpulanya jika Gaya kepemimpinan dianggap strategi yang diterapkan pimpinan untuk memimpin serta memengaruhi orang-orang di sekitarnya.

Menurut Kartono dan Shinta dalam (Azmy, 2021), tipe kepemimpinan terbagi menjadi beberapa bentuk. Kepemimpinan otokratis bersifat mutlak dan tidak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Militeristik menekankan disiplin tinggi dan kepatuhan penuh melalui sistem komando yang keras. Paternalistik/maternalistik terlalu protektif dan jarang memberi ruang inisiatif bagi bawahan. Kharismatik bertumpu pada daya tarik pribadi pemimpin yang memikat pengikut. Laissez-faire pasif karena menyerahkan keputusan sepenuhnya kepada kelompok, sedangkan demokratis menekankan partisipasi, musyawarah, dan penghargaan terhadap potensi setiap individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Purwatiningsih, 2022). Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika yang tertuang dalam strategi perencanaan organisasi (Budiyanto & Mochklas, 2020). Kinerja karyawan adalah kemampuan individu dalam memenuhi persyaratan pekerjaan melalui penyelesaian target tepat waktu sesuai batas yang ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan tetap berlandaskan pada nilai moral dan etika perusahaan (Husna & Prasetya, 2024). Kinerja karyawan adalah output yang dihasilkan oleh seorang individu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang sesuai dengan bidang keahlian yang telah diberikan kepadanya (Nurdin et al., 2023).

Dari sebagian uraian tersebut, bisa dibuat simpulanya jika kinerja karyawan adalah kemampuan serta hasil kerja seseorang untuk memenuhi tugas, tanggung jawab, dan target pekerjaan sesuai standar, etika, serta target organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan data. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 94 responden yang merupakan karyawan Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 56 orang (59,6%), sedangkan perempuan berjumlah 38 orang (40,4%). Dari sisi usia, sebagian besar berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 40 orang (42,6%), diikuti 41–50 tahun sebanyak 31 orang (33,0%), 20–30 tahun sebanyak 20 orang (21,3%), dan 51 tahun ke atas sebanyak 3 orang (3,2%).

Ditinjau dari pendidikan terakhir, responden terbanyak adalah lulusan S1 sebanyak 57 orang (60,6%), disusul SMA sederajat 20 orang (21,3%), S2 sebanyak 15 orang (16,0%), serta D3 sebanyak 2 orang (2,1%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman 11–20 tahun sebanyak 39 orang (41,5%), kemudian 6–10 tahun sebanyak 25 orang (26,6%), 0–5 tahun sebanyak 20 orang (21,3%), serta lebih dari 20 tahun

sebanyak 10 orang (10,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki dengan usia produktif, latar belakang pendidikan sarjana, serta pengalaman kerja yang relatif panjang. Kondisi tersebut mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang cukup matang dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas *Work Life Balance*.

Work Life Balance (X₁)				
Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X _{1.1}	0,455	0,1707	Valid
	X _{1.2}	0,528	0,1707	Valid
	X _{1.3}	0,465	0,1707	Valid
	X _{1.4}	0,612	0,1707	Valid
	X _{1.5}	0,590	0,1707	Valid
	X _{1.6}	0,516	0,1707	Valid
	X _{1.7}	0,363	0,1707	Valid
	X _{1.8}	0,492	0,1707	Valid
	X _{1.9}	0,625	0,1707	Valid
	X _{1.10}	0,399	0,1707	Valid

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Melalui Tabel 1 tersebut, seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X₁) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada r_{tabel} (0,1707), sehingga seluruh butir pertanyaan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan (X₂)				
Variabel	Pernyataan	R		Keterangan
		hitung	R table	
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	X _{2.1}	0,575	0,1707	Valid
	X _{2.2}	0,591	0,1707	Valid
	X _{2.3}	0,613	0,1707	Valid
	X _{2.4}	0,579	0,1707	Valid
	X _{2.5}	0,507	0,1707	Valid
	X _{2.6}	0,600	0,1707	Valid
	X _{2.7}	0,360	0,1707	Valid
	X _{2.8}	0,628	0,1707	Valid
	X _{2.9}	0,628	0,1707	Valid

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 2 tersebut, seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada r_{tabel} (0,1707), sehingga seluruh butir pertanyaan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Atau dimaknai setiap pernyataan dari X_{2.1} - X_{2.9} diasumsikan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan (Y)				
Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,638	0,1707	Valid
	Y.2	0,482	0,1707	Valid
	Y.3	0,555	0,1707	Valid
	Y.4	0,565	0,1707	Valid
	Y.5	0,581	0,1707	Valid
	Y.6	0,630	0,1707	Valid
	Y.7	0,491	0,1707	Valid
	Y.8	0,582	0,1707	Valid
	Y.9	0,584	0,1707	Valid
	Y.10	0,537	0,1707	Valid

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 3 tersebut, untuk variabel Y mendapati R_{hitung} melebihi R_{tabel} (0,1707). Atau item pertanyaan Y.1 - Y.10 diasumsikan valid, yang berarti instrumen pengukuran variabel Kinerja Karyawan layak serta bisa dipakai untuk studi ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas.

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Syarat Cronbach Alpha	Keterangan
Work Life Balance	10 Item	0,673	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	9 Item	0,730	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10 Item	0,763	0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 4, seluruh variabel mendapati *Cronbach Alpha* melebihi 0,60, yang setiapnya sejumlah 0,673, 0,730, dan 0,763. Ini mengindikasikan jika setiap instrumen pernyataan variabel dimaknai reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68464819
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.038
	Negative	-.045

Test Statistic			.045
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.923
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.916
		Upper Bound	.930

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples starting seed 2000000.

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 5, dihasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200 serta *Monte Carlo Sig.* sejumlah 0,923, yang keduanya melebihi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.258	1.807		1.803	.075		
1 X1	.523	.108	.469	4.838	<.001	.594	1.683
X2	.333	.107	.303	3.122	.002	.594	1.683

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Tabel 6, dihasilkan untuk X1 dan X2 mendapati *tolerance* sejumlah 0.594 serta VIF sejumlah 1.683. atau bisa diasumsikan modelnya terbebas multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.607	1.141		1.409	.162
1 X1	-.014	.066	-.028	-.219	.827
X2	.048	.061	.102	.785	.435

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 7, dihasilkan untuk X1 serta X2 mendapati sig melebihi 0,05, atau 0,827 untuk X1 serta 0,435 untuk X2. Ini mencirikan jika modelnya terbebas heteroskedastisitas

dalam model regresi, maka diasumsikan memenuhi kriteria homoskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	3.258	1.807		1.803	.075			
1 X1	.523	.108	.469	4.838	<.001	.594	1.683	
X2	.333	.107	.303	3.122	.002	.594	1.683	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 3,258 + 0,523 X1 + 0,333 X2 + \epsilon$ Persamaan tersebut di interpretasikan sebagai berikut:
 (1) Nilai konstanta (a) adalah 3,258, sehingga jika variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan mempunyai nilai = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 3,258. (2) Nilai koefisien variabel *work life balance* (X1) adalah 0,523. Apabila *work life balance* mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,523. Koefesien regresi antara variable *work life balance* dengan kinerja karyawan bernilai positif. Sehingga apabila *work life balance* semakin meningkat, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. (3) Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X2) adalah 0,333. Apabila fasilitas mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,333. Koefesien regresi antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan bernilai positif. Sehingga apabila gaya kepemimpinan semakin meningkat, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T (Parsial).

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	3.258	1.807		1.803	.075			
1 X1	.523	.108	.469	4.838	<.001	.594	1.683	
X2	.333	.107	.303	3.122	.002	.594	1.683	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 9, menampilkan jika X_1 dan X_2 berkontribusi pada variabel Y. Ditampilkan dari X_1 mendapati sig <0,001 serta X_2 sejumlah 0,002, yang keduanya dibawah 0,05. Atau bisa diasumsikan jika dengan parsial, kedua variable bebasnya berkontribusi secara signifikan pada variabel terikat.

Hasil ujinya didapati T_{hitung} , didasarkan hasil koefisien yang ditampilkan di tabel 9 tersebut mengindikasikan jika: (1) Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diduga terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI menghasilkan $T_{hitung} = 4.838 > T_{tabel} = 1.986$ serta sig <0.001 < 0.05. atau bisa diasumsikan jika *work life balance* dengan parsial berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan (H_{a1} diterima). (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI menghasilkan $T_{hitung} = 3.122 > T_{tabel} = 1.986$ serta sig 0.002 < 0.05. atau diasumsikan jika gaya kepemimpinan dengan parsial berkontribusi signifikan positif pada kinerja karyawan (H_{a2} diterima).

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F (Simultan).

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.675	2	324.838	44.101	<,001 ^b
	Residual	670.282	91	7.366		
	Total	1319.957	93			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 10 menghasilkan sig < 0.001^b, atau dibawah 0,05. Lalu dihasilkan F hitung sejumlah 44.101 dengan Df regresi 2 serta *residual* 91. Ini mengindikasikan jika dengan simultan variabel X_1 serta X_2 berkontribusi signifikan pada variabel Y. Atau diasumsikan jika model yang dipakai layak untuk menjabarkan kaitan antar setiap variabel yang dikaji.

*Uji Koefisien Determinasi Parsial***Tabel 11.** Uji Koefisiensi Determinasi Parsial.

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.258	1.807		1.803	.075			
	Work Life Balance	.523	.108	.469	4.838	<.001	.662	.452	.361
	Gaya Kepemimpinan	.333	.107	.303	3.122	.002	.601	.311	.233

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari Tabel 11, dihasilkan untuk X1 mendapati nilai *Beta* sejumlah 0.469 dengan sig < 0.001, diasumsikan berkontribusi dengan signifikan positif pada Kinerja Karyawan. Dihasilkan *part correlation* sejumlah 0.361 serta *partial correlation* sejumlah 0.452 mengindikasikan kontribusi parsial yang cukup kuat terhadap variabel dependen.

Sementara itu, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Beta* sebesar 0.303 dengan nilai signifikansi 0.002, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Nilai *partial correlation* sejumlah 0.311 dan *part correlation* sejumlah 0.233 menunjukkan kontribusi yang cukup namun tidak sebesar *Work Life Balance*.

Sehingga bisa diasumsikan jika setiap variabel bebasnya berkontribusi dengan signifikan pada kinerja karyawan, dengan *Work Life Balance* berkontribusi lebih besar daripada Gaya Kepemimpinan.

*Uji Koefisien Determinasi Simultan***Tabel 12.** Uji Koefisien Determinasi Simultan.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.702 ^a	.492	.481	2.71399	.492	44.101	2	91	<.001

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Work Life Balance

Sumber: (Hasil olah SPSS)

Dari tabel 12 menghasilkan *R square* sejumlah 0.492 atau 49.2%. atau bisa diasumsikan jika kontribusi variabel bebas pada variabel terikatnya sejumlah 0.492 atau 49.2%, selisihnya sejumlah 50,8% dipengaruhi variabel diluar studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji t disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.838 > 1.986$ dan nilai signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$ atau dimaknai (H_{a1}) diterima serta (H_{01}). Sehingga hipotesis pertama penelitian ini terbukti. Ini menandakan bahwa proses *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Nafriana, 2021) dan (Syam et al., 2024). Yang membuktikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji T disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.122 > 1.986$ dan nilai signifikansi sebesar $<0.001 < 0.05$ atau dimaknai (H_{a2}) diterima serta (H_{02}) ditolak. Sehingga hipotesis yang kedua penelitian ini terbukti, ini menandakan bahwa proses kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara konseptual, temuan ini merefleksikan fenomena nyata di Direktorat Jenderal Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI, di mana pendekatan gaya kepemimpinan yang otokratis (Authoritative, Dominator) dan militeristik dapat memberikan moral kepada bawahan, Pemimpin cenderung mendominasi pengambilan keputusan dan menekankan disiplin serta kepatuhan mutlak dari bawahan. Hal ini memang menciptakan keteraturan, namun pada saat yang sama membatasi partisipasi, inovasi, serta ruang bagi bawahan untuk menyampaikan saran maupun kritik. Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Erman & Fahroby, 2022) dan (Damayanti, 2023). Yang membuktikan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, hasil uji hipotesis dengan melakukan uji F disimpulkan bahwa variabel *work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat

Jenderal Badan Peradilan Militer dan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai $F_{hitung} = 44.101 > F_{tabel} = 3,093$, dengan nilai signifikansi sebesar $< 0.001^b < 0.05$ atau dimaknai (H_{a3}) diterima serta (H_{03}) ditolak. sehingga hipotesis yang ketiga penelitian ini terbukti, ini menandakan bahwa proses kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terbukti relevan dengan penelitian (Arfandi & Kasran, 2023). Yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Badan Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara Mahkamah Agung RI, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. *Work Life Balance* terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang lebih efektif. Secara keseluruhan, kombinasi keduanya mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui pencapaian target pekerjaan dengan lebih baik.

Saran dari penulis untuk organisasi diharapkan dapat terus meningkatkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, misalnya melalui pengaturan jam kerja yang fleksibel dan penyediaan fasilitas pendukung. Para pimpinan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif agar karyawan merasa dihargai serta termotivasi. Karyawan juga disarankan untuk lebih mampu mengelola waktu dan energi secara seimbang sehingga pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan selaras. Sementara itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk memperluas kajian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta menerapkannya pada objek penelitian yang berbeda untuk memperkaya hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1-17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861-1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Azizah, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Azmy, A. (Ed.). (2021). Teori dan dasar kepemimpinan. Makasar: CV. Mitra Ilmu.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (Ed.). (2020). Kinerja karyawan. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Damayanti, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Kencana Farm. Universitas Pakuan.
- Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen*, 1-90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108>
- Hasnawati, S., Sapiri, M., & Ruslan, M. (Ed.). (2021). Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja. Gowa: Pusaka Almaida.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: Suatu studi literatur. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Makhfia, K. L. (2022). Pengaruh Work Life Balance, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Nafriana, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Skripsi*, 90.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen kinerja karyawan (R. Sahabuddin, Ed.). Makasar: Mitra Ilmu.
- Purwatiningsih, P. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing PT Cipta Nindita Nusapala. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(6), 2410-2419. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i6.1102>

- Siwalankerto, A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (Studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1-6.
- Syam, L. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Makassar, U. M. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Kabupaten Gowa.