

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS DIKPORA DIY**



**DISUSUN OLEH :
OLIVIANE MOJAU
11200884**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Oliviane Mojau

11200884

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Oliviane Mojau
NIM : 11200884
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
DIKPORA DIY”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 31 Mei 2024

Yang menyatakan



Oliviane Mojau
11200884

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS DIKPORA DIY**

telah diajukan dan dipertahankan oleh

OLIVIANE MOJAU

11200884

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 27 Mei 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. **Dra. Agustini Dyah Respati, MBA**
(Ketua Tim dan Dosen Pembimbing) : 
2. **Drs. Purnawan Hardlyanto, M.Ec., Dev**
(Dosen Penguji) : 
3. **Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si**
(Dosen Penguji) : 

Yogyakarta, 31 Mei 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

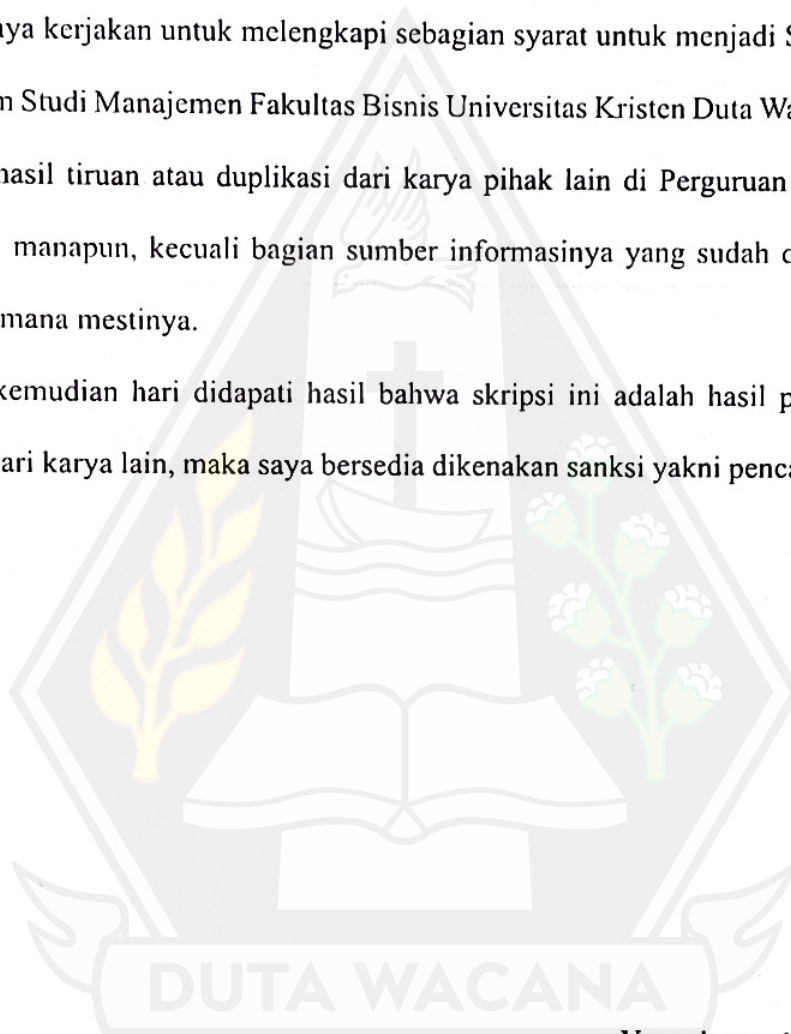
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS DIKPORA DIY**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencaputan gelar saya.



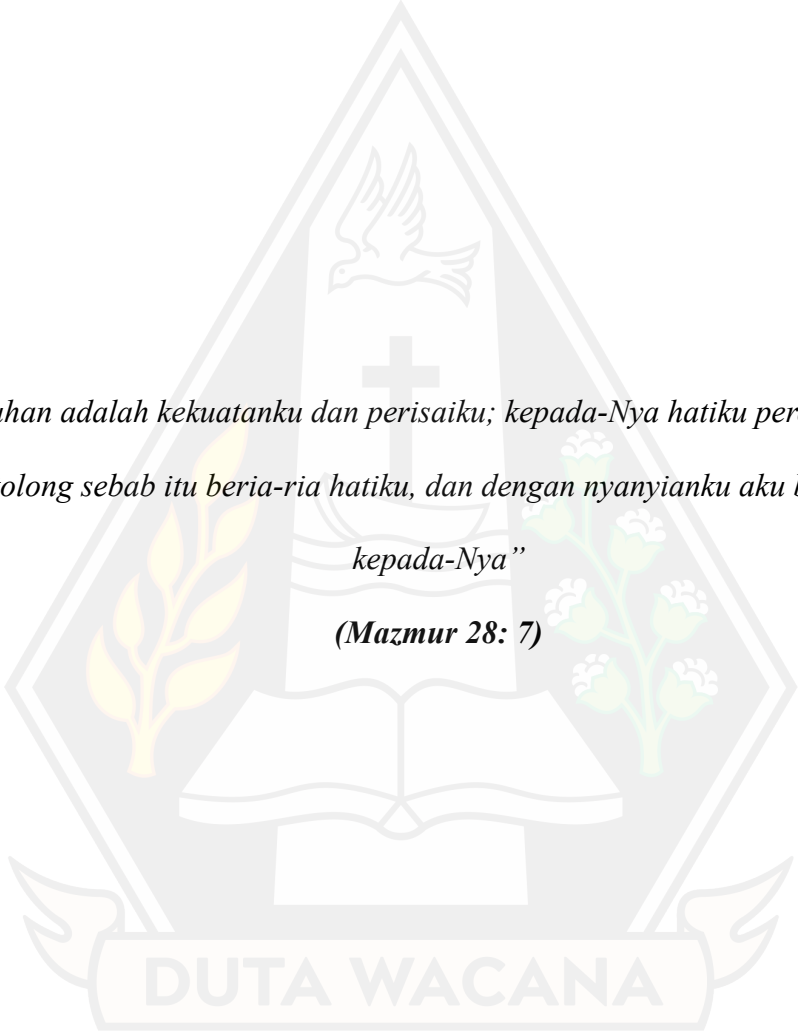
Yogyakarta, 13 Mei 2024



Oliviane Mojau

11200884

HALAMAN MOTTO



“Tuhan adalah kekuatanku dan perisaiku; kepada-Nya hatiku percaya. Aku tertolong sebab itu beria-ria hatiku, dan dengan nyanyianku aku bersyukur kepada-Nya”
(Mazmur 28: 7)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai. Skripsi ini ingin penulis persembahkan kepada :

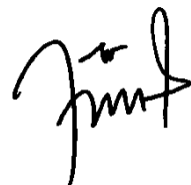
1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai dan memberikan kekuatan dalam suka maupun duka di sepanjang kehidupan ini.
2. Papa Nus, Mama Liny, selaku orang tua penulis yang dengan penuh kasih sayangnya mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Juga kedua kakak tersayang, Liliane dan Feliciane yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA., selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Semua teman terdekat penulis selama perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu per satu (karena terlalu banyak) yang sudah membantu, memberikan saran dan semangat dari awal perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
5. Titisari, Larasati, Berliani, Nita Elvira dan Theresa, teman terdekat penulis dari SMA hingga saat ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak untuk kehadiran kalian dalam hidup penulis. Walau berbeda kampus maupun jurusan, terima kasih sudah mau tetap bersama-sama hingga saat ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Sang Sumber Kehidupan yang penyertaan-Nya begitu nyata, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas DIKPORA DIY”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana. Penulis menyadari, bila tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari awal perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit untuk penulis selesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyadari dalam penulisan skripsi ini masih kurang sempurna, baik dalam penggunaan bahasa maupun pengetahuan dalam penyajian. Sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang mendukung untuk dapat membantu menyempurnakan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Yogyakarta, 12 Mei 2024

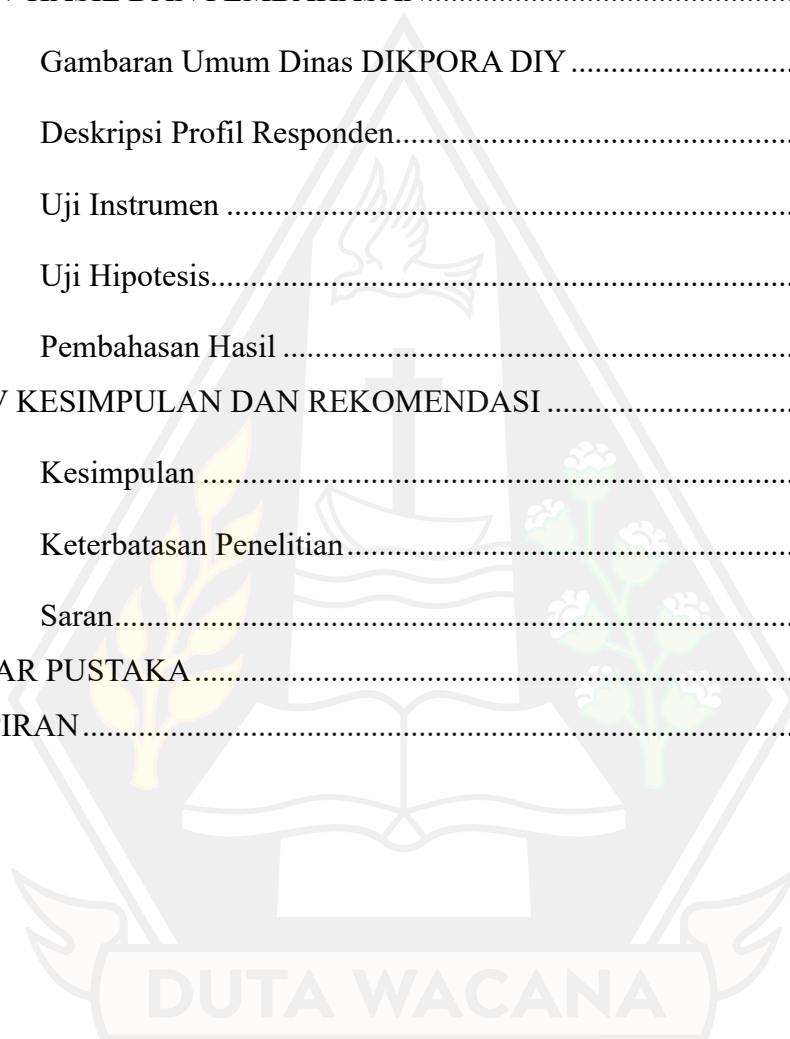


Oliviane Mojau

DAFTAR ISI

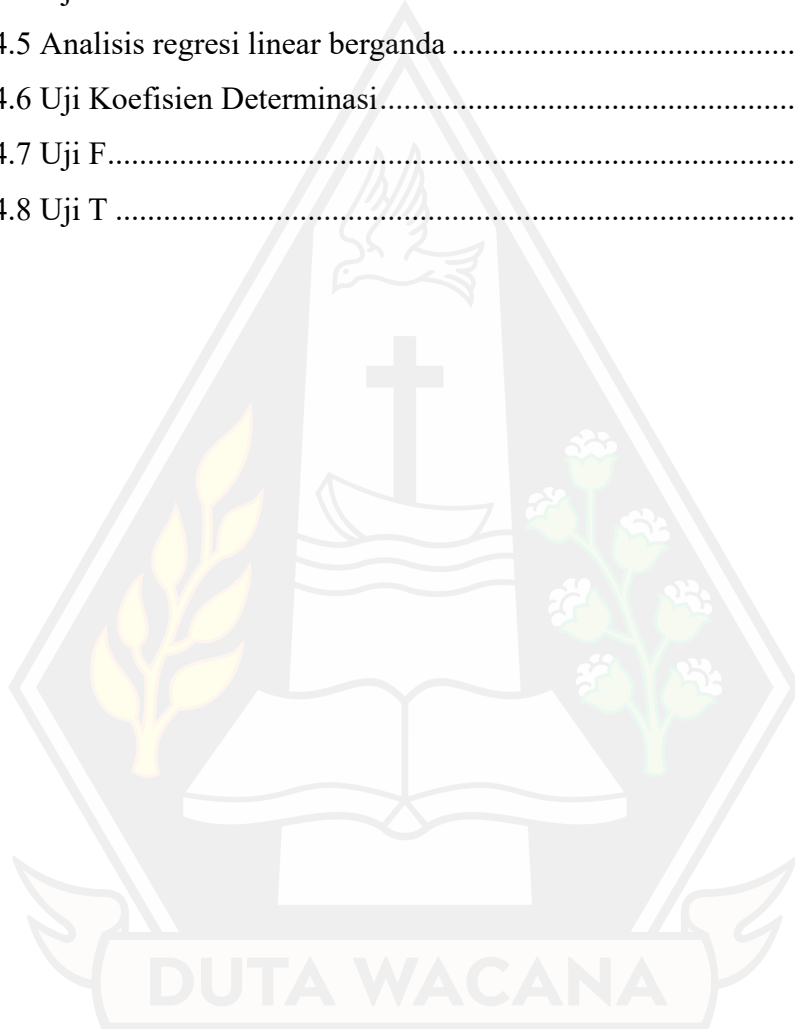
HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1 Kinerja.....	10
2.2 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.4 <i>Work-Life Balance</i>	20
2.5 Penelitian Terdahulu.....	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	25
2.7 Pengembangan Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Data Penelitian	29

3.2	Teknik Pengumpulan Data	29
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Definisi Operasional Variabel	31
3.5	Uji Instrumen	33
3.6	Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1	Gambaran Umum Dinas DIKPORA DIY	36
4.2	Deskripsi Profil Responden.....	40
4.3	Uji Instrumen	43
4.4	Uji Hipotesis.....	46
4.5	Pembahasan Hasil	51
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI		55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	56
5.3	Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN.....		61



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Skala Likert	30
Tabel 4.1 Tabel jumlah sampel yang terkumpul	40
Tabel 4.2 Profil Responden	41
Tabel 4.3 Uji Validitas	43
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.5 Analisis regresi linear berganda	47
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi.....	48
Tabel 4.7 Uji F.....	49
Tabel 4.8 Uji T	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas DIKPORA DIY.....	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	61
Lampiran 2 Tabulasi Identitas Responden	66
Lampiran 3 Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan	68
Lampiran 4 Tabulasi Data Lingkungan Kerja	69
Lampiran 5 Tabulasi Data Work-life balance.....	70
Lampiran 6 Tabulasi Data Kinerja Karyawan.....	72
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas.....	74
Lampiran 8 Hasil Uji Reabilitas.....	75
Lampiran 9 Koefisien Determinasi (R ²).....	77
Lampiran 10 Lampiran 10 Uji – F	77
Lampiran 11 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji – T	78
Lampiran 12 Tabel Distribusi Nilai r	79
Lampiran 13 Kartu Konsultasi	80
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian Skripsi	81
Lampiran 15 Halaman Persetujuan	82
Lampiran 16 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	83
Lampiran 17 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	84



**PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS DIKPORA DIY**

**Oliviane Mojau
11200884**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

olivianemojau@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Gaya kepemimpinan *path-goal*, lingkungan kerja yang baik dan adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan-kehidupan pribadi (*work-life balance*) telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *hardcopy* kepada responden untuk memberikan tanggapan mereka terkait pernyataan yang diajukan. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 responden. Pengambilan sampel dipilih menggunakan sampling sensus, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dari penyebaran kuesioner yang sudah dilakukan, kuesioner yang kembali untuk dianalisis sebanyak 50 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji t dengan bantuan *software* IBM SPSS 25. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan gaya kepemimpinan *path-goal*, lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Hasil uji t menunjukkan gaya kepemimpinan *path-goal* dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY.

Kata kunci: gaya kepemimpinan *path-goal*, lingkungan kerja, *work-life balance*, kinerja karyawan

***THE INFLUENCE OF PERCEIVED LEADERSHIP STYLE, WORK
ENVIRONMENT, AND WORK-LIFE BALANCE ON THE EMPLOYEE
PERFORMANCE OF YOUTH EDUCATION AND SPORTS DEPARTMENT
IN SPECIAL RELIGION OF YOGYAKARTA***

Oliviane Mojau

11200884

Department Study Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

olivianemojau@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of path-goal leadership style, work environment, and work-life balance on employee performance at the Youth Education and Sports Office of Special Religion of Yogyakarta. Path-goal leadership style, a good work environment and work-life balance have been identified as important factors that can affect employee performance. The data collection process was carried out by distributing hardcopy questionnaires to respondents to provide their responses regarding the proposed statements. The population in this study was 90 respondents. Sampling was selected using census sampling, where all populations in this study were sampled. From the distribution of questionnaires that have been carried out, the questionnaires returned for analysis are 50 respondents. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis and t test with the help of IBM SPSS 25 software. The results of multiple linear regression analysis show that path-goal leadership style, work environment and work-life balance have a positive effect on the performance of employees of the Youth Education and Sports Office of Special Religion of Yogyakarta. The t test results show that the path-goal leadership style and work-life balance have a significant effect on employee performance. While the work environment does not have a significant effect on the performance of employees of the Youth Education and Sports Office of Special Religion of Yogyakarta.

Keywords : *path-goal leadership style, work environment, and work-life balance, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting dalam pengelolaan suatu organisasi, sebab kunci keberhasilan suatu organisasi dilihat dari pengelolaan sumber daya manusianya. Menurut Arfandi & Kasran (2023), hal yang mendasar bagi kemajuan suatu organisasi yaitu berasal dari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian penuh dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM agar dapat meningkatkan kinerja anggota organisasinya. Dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM, pengawasan terhadap anggota organisasi merupakan bagian penting. Hal ini dikarenakan setiap anggota organisasi memiliki latar belakang, cara berpikir, keahlian, dan posisi yang berbeda sehingga mengawasi mereka bukanlah pekerjaan yang sederhana. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus bisa memahami serta mendorong anggotanya untuk melakukan yang terbaik agar tercapai tujuan organisasi tersebut (Danisa & Komari, 2023).

Seorang pemimpin adalah salah kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Parashakti & Setiawan, 2019). Arfandi & Kasran (2023) berpendapat tolak ukur dari tingkat keberhasilan anggota suatu organisasi dilihat dari gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki bermacam-macam gaya dalam memimpin organisasinya, hal ini bergantung pada sifat dan karakter pemimpin tersebut. Menurut Indahsari & Manafe (2022), seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam memimpin bawahannya, bergantung pada cara mereka melakukan pendekatan kepemimpinan

di tempat kerja. Pendekatan tersebut seperti mendorong dan mengarahkan anggotanya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Karena itu, gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dari berbagai perspektif, sehingga anggota organisasi dapat menilai apakah karakteristik dari seorang pemimpin baik atau buruk dengan cara bagaimana pemimpin itu memimpin mereka (Indahsari & Manafe, 2022).

Terdapat berbagai macam teori kepemimpinan, satu diantaranya yakni teori jalur-tujuan atau *path-goal theory*. Gaya kepemimpinan teori *path-goal* dikenal sebagai konsep yang berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi anggotanya untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan. Teori ini dianggap memiliki kemampuan untuk mendekatkan seorang pemimpin dengan bawahannya, karena bisa membimbing mereka memperoleh target yang diharapkan oleh pemimpin mereka (Indahsari & Manafe, 2022).

Teori *path-goal* sendiri pertama kali dirumuskan oleh Robert House (1971) yang kemudian pada tahun 1975 direvisi oleh House dan Mitchell. House dan Mitchell (1975) mengidentifikasi empat karakteristik perilaku pemimpin, dimana keempat karakteristik tersebut memiliki peranan masing-masing. Empat karakteristik tersebut yaitu kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan direktif, kepemimpinan orientasi-prestasi, dan kepemimpinan suportif. Akan tetapi, dalam mengimplementasikan gaya kepemimpinan *path-goal*, pemimpin harus menyesuaikan diri dengan kondisi organisasinya.

Berdasarkan temuan dari Muslimawati dkk (2023), kinerja para karyawan mendapatkan pengaruh secara signifikan dari gaya kepemimpinan *path-goal*. Apabila seseorang dalam memimpin suatu organisasi tidak dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasinya, tentu akan berdampak pada

kinerja anggotanya. Hal ini dikarenakan, anggota organisasi merasa tidak adanya dukungan dan bimbingan yang jelas terkait pekerjaan yang harus mereka lakukan. Akibatnya, akan berdampak pada menurunnya kinerja anggota organisasi.

Aspek lainnya yang turut memengaruhi kinerja anggota suatu organisasi adalah lingkungan kerja. Situasi lingkungan yang selalu beragam membuat manusia selalu berupaya untuk bisa menyesuaikan diri kondisi lingkungan yang ada, sehingga lingkungan dan manusia memiliki hubungan yang erat satu sama lain (Danisa & Komari, 2023). Lingkungan kerja meliputi segala hal yang terkait dengan pekerjaan individu dalam suatu organisasi dan dapat memiliki dampak pada cara mereka menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai elemen penting yang harus diberikan perhatian dalam meningkatkan kinerja anggotanya.

Lingkungan kerja yang mendukung diartikan sebagai kondisi di mana anggota organisasi dapat terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka sehingga mencapai kinerja yang baik (Lestary & Harmony, 2017). Untuk itu, perlu menciptakan kondisi tempat kerja yang baik karena akan berdampak pada kinerja anggota organisasi. Anggota organisasi mampu menjalankan tugas secara efektif dan mencapai hasil terbaik ketika lingkungan kerja mereka kondusif sehingga mereka akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir (Danisa & Komari, 2023). Sebaliknya, apabila lingkungan kerja buruk, anggota organisasi akan mengalami ketidaknyaman dan kondisi mereka akan menurun, yang nantinya berdampak pada kinerja mereka karena berkurangnya produktivitas dan tidak mampu mencapai hasil terbaik. Temuan yang dilakukan oleh Putra dan Pasaribu (2022) bila kinerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungan kerja. Oleh sebab itu, organisasi

perlu memperhatikan bila lingkungan kerja, karena akan berdampak pada bagaimana anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja.

Aspek berikutnya yang harus diperhatikan oleh organisasi yang dapat memengaruhi kinerja anggotanya adalah menjaga keselarasan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keselarasan kehidupan pribadi-pekerjaan, atau *work-life balance* ialah kemampuan seseorang dalam mengimbangi kewajibannya terhadap pekerjaan dan keluarga (Melayansari & Bhinekawati, 2019). Konsep dari *work-life balance* sendiri merupakan keterampilan seseorang dalam mengatur waktu dan energi mereka di antara tugas kantor dan berbagai aspek kehidupan lainnya, seperti *quality time* bersama keluarga maupun teman, melakukan hobi, kegiatan sosial serta beristirahat. Untuk menjaga kinerja dan produktivitas anggota organisasi, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi anggotanya dalam membuat kebijakan organisasi (Minarika dkk, 2020). Vyas dan Shrivastava (2017) mengatakan bahwa banyak organisasi atau perusahaan telah menyadari pentingnya keseimbangan kehidupan kerja bagi anggotanya sehingga mereka mencoba untuk membuat kebijakan untuk menyeimbangkan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini dilakukan untuk mengurangi stress dan *burnout* yang dialami oleh anggota organisasi karena akan berdampak pada kinerja mereka dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, banyak organisasi mencoba berbagai cara yang inovatif untuk membuat anggotanya merasa gembira dan puas saat menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga membuat lingkungan kantor menjadi lebih baik untuk bekerja dan juga berdampak positif pada kinerja anggota organisasi (Vyas & Shrivastava, 2017). Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Arfandi dan Kasran (2023), memperlihatkan bahwa kinerja karyawan mendapatkan

pengaruh dari *work-life balance*. Dengan demikian, menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi anggota organisasi adalah hal yang sangat mendasar dalam bidang SDM, karena dapat memengaruhi kinerja anggotanya (Arfandi & Kasran, 2023).

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas DIKPORA DIY, sebuah instansi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan peningkatan sektor pendidikan, pemuda, dan olahraga di wilayah Provinsi Yogyakarta. Dinas DIKPORA DIY sendiri terbagi menjadi tiga subbagian yaitu, subbagian umum, subbagian keuangan dan subbagian kepegawaian. Selain itu juga terdiri dari empat bidang yaitu bidang pendidikan menengah, bidang pendidikan khusus, bidang guru dan tenaga kependidikan serta bidang perencanaan dan pengembangan mutu.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis secara langsung, pimpinan yang ada di Dinas DIKPORA menunjukkan adanya tanda gaya kepemimpinan direktif dan supportif. Dimana, pimpinan di Dinas DIKPORA mengarahkan dengan jelas terkait pekerjaan yang harus diselesaikan serta membantu bahwannya saat menghadapi tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini tentu berdampak pada kinerja pegawai di Dinas DIKPORA DIY. Dimana, dengan adanya arahan yang jelas terkait pekerjaan dan mendapatkan bantuan ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan memberikan hasil yang lebih baik terkait pekerjaan mereka

Meskipun begitu, terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, terdapat beberapa ruang kerja yang memiliki kurangnya pencahayaan yang baik, sehingga membuat mereka dapat membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

Karena, mengalami kesulitan untuk melihat dengan jelas dan fokus pada tugas-tugas yang sedang dikerjakan. Dengan demikian, hal tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka, dimana mereka harus membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengkoreksi kembali kesalahan yang mereka buat saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Tidak hanya itu, terdapat tantangan yang dihadapi oleh karyawan dalam mencapai keselarasan yang baik untuk kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) mereka. Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat penumpukan pekerjaan sehingga karyawan harus lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang dapat berakibat mengalami stres dan penurunan kesejahteraan. Pada akhirnya, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan studi lebih dalam terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas DIKPORA DIY”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan latar belakang di atas, maka dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY.
2. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY.
3. Untuk menguji apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, hasil dari penemuan ini diharapkan mampu memberikan sumbangan kepada Dinas DIKPORA DIY dalam mengidentifikasi serta menerapkan strategi pengelolaan pegawai yang sesuai untuk menjaga serta meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Bagi perguruan tinggi, diharapkan bahwa penemuan dari penelitian ini akan menambah pengetahuan dan memperluas pemahaman dalam bidang sumber daya manusia dan disiplin ilmu terkait, terutama mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan *work-life balance*.
3. Bagi penulis, hasil studi ini dapat memperluas pemahaman dan wawasan tentang pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait topik yang diteliti oleh penulis, yakni Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan

Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Dinas DIKPORA
DIY.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk memberikan fokus yang jelas pada area atau topik yang akan diteliti, maka ditetapkan batasan penelitian agar lingkup penelitian tidak terlalu luas dan menghindari penyimpangan dari topik utama agar tetap relevansi. Mengenai hal tersebut, identifikasi terkait batasan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas DIKPORA DIY yang terletak Jl. Cendana No 9, Kota Yogyakarta.
2. Pada penelitian ini, terdapat empat variabel, yang meliputi:
 - a. Gaya kepemimpinan *path-goal* adalah sebuah pandangan yang menyatakan bahwa pemimpin harus memberi dukungan serta petunjuk kepada bawahannya agar dapat mencapai tujuan pribadi mereka, sambil memastikan bila tujuan mereka sejalan dengan yang diinginkan dari organisasi (Robbins & Judge, 2015).
 - b. Lingkungan kerja adalah kondisi dari tempat karyawan melakukan tugas mereka, baik itu melibatkan unsur fisik atau non-fisik, yang mana berpotensi memengaruhi cara mereka ketika melaksanakan tugas yang dikerjakan (Ismail dkk, 2023).
 - c. *Work-life balance* merupakan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mencapai keselarasan yang baik di antara pekerjaan dan keluarga (Melayansari & Bhinekawati, 2019).

- d. Kinerja pegawai adalah pemberian kontribusi dari pegawai kepada organisasinya, yang meliputi aspek aspek kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif (Mathis & Jackson, 2002).



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan yakni:

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Pimpinan yang ada di Dinas DIKPORA mampu menunjukkan karakteristik kepemimpinan *path-goal* yaitu direktif, suportif, partisipatif dan juga orientasi prestasi dalam memimpin bawahannya. Kemampuan tersebut dapat mendorong pegawai menyelesaikan pekerjaan dari segi kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerja sama yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan, hubungan antar karyawan dan peraturan kerja tidak memengaruhi pegawai Dinas DIKPORA dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut membuat lingkungan kerja tidak lagi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.
3. *Work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas DIKPORA DIY. Seseorang yang dapat menyeleasikan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka adalah mereka yang mampu mengimbangi waktu, keterlibatan dan kepuasan mereka. Pegawai Dinas DIKPORA DIY mampu mengimbangi itu semua sehingga membuat mereka dapat

menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang mengisi hanya 50 orang dari 90 orang pegawai Dinas DIKPORA DIY sebagai populasi. Hal tersebut disebabkan karena kesibukan yang ada dan jeda cuti bersama lebaran 2024.

5.3 Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Pimpinan Dinas DIKPORA DIY untuk mempertahankan kepemimpinan *path-goal*, mengingat gaya kepemimpinan *path-goal* terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Work-life balance* yang ada di Dinas DIKPORA DIY dapat dipertahankan supaya meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pihak Dinas DIKPORA DIY sebaiknya melakukan evaluasi terkait lingkungan kerja secara berkala kepada pegawai. Hal ini bertujuan agar dapat memahami area mana yang perlu diperbaiki sehingga kenyamanan dalam bekerja tetap terjaga dan bahkan bisa meningkatkan kinerja secara tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi (2016) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2022). The Influence Of The Work Environment On Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57-63.
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). The Effect Of Work Life Balance, Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance, 7(1), 38-48.
- Astuti, A. K., & Respati, A. D. (2021, December). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja. In *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Papers Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Immanuel* (Pp. 98-103).
- Ayuni, A. D. F., Halin, H., & Lazuarni, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Studi Kasus Pada Pt. Angkasa Pura Solusi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 91-98.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Mbic-Journal Confrence*, 1(6), 989-1001.
- Daryanto., & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Daulay, G. S. M., & Respati, A. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 49-56.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro
- Hanipah., & Suparman, H. D., (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Honda Perdana Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 65-84.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). *Path Goal Theory Of Leadership* (Pp. 75-67). Faculty Of Management Studies, University Of Toronto.

- Imelda, I., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2).
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan The Role Of Path Goal Leadership Style In Improving Employee Motivation Reni. *Jurnal Visionida*, 8, 60-71.
- Irgiansyah, I., & Pramanik, N. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2342-2357.
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The Role Of Work–Life Balance As Mediation Of The Effect Of Work–Family Conflict On Employee Performance. *Sa Journal Of Human Resource Management*, 21, 1910.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246.
- Julica, H. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Akino Wahanamulia/Herda Fiola Julica/28189090/Pembimbing: Kristin Handayani.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A., & Ogi, I. W. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257-1266.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Mathis, R., & Jackson, J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mcdonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case For Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Australia: Hudson Global Resources.
- Melayansari, M., & Bhinekawati, R. (2020, April). The Impact Of Work-Balance On Employee Performance Mediated By Employee Loyalty (Lessons From Female Employees Working In International Environment In Greater Jakarta, Indonesia). In *6th Annual International Conference On Management Research (Aicmar 2019)* (Pp. 113-118). Atlantis Press.

- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Muslimawati, S., & Rahim, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path-Goal Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 95-101.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 130-142.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Robbins, S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Ed. 5*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., & Judge, A. T. (2015). *Perilaku Organisasional, Ed. 15th*. Jakarta: Salemba Empat
- Setyaki, P. A. B., & Al Farqan, M. G. (2021). Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 427-435.
- Siswanti, Yuni (2015) *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang Smart Dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta: Citra Pustaka.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Expamet. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Cetakan Ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, S. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Polychem Indonesia Tbk.(Divisi Mesin). *Eco-Buss*, 3(3), 122-131.

- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994-1002.
- Utomo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 48-54.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance-A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance: Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169-2180.
- Yuliantari, K., & Widayati, K. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kalibata Jakarta. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 10-10.

