

PENGARUH SERVANT LEADERSHIP DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BALAI KARANTINA PERTANIAN KELAS II GORONTALO

Irfan Y. Hasan¹, Irwan Yantu², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: irfanhasan99@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to find out how much influence Servant Leadership and Work-Life Balance have on employee performance at the Gorontalo Class II Agricultural Quarantine Center Office. The data used are primary data obtained from the distribution of questionnaires to employees of the Gorontalo Class II Agricultural Quarantine Center Office. This type of research uses a quantitative method, by distributing questionnaires to 47 respondents. The analysis used in this study uses multiple linear regression analysis. The number of sample draws in this study was 47 respondents which were taken from the total population, which was 47 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study show that Servant Leadership does not have a positive and significant effect on the performance of employees of the Gorontalo Class II Agricultural Quarantine Center Office. Meanwhile, Work-Life Balance has a positive and significant effect on the performance of employees of the Gorontalo Class II Agricultural Quarantine Center Office. The results of this study show that the Servant Leadership variable does not have a positive and significant influence because it is only 1% and Work-Life Balance has an influence of 24%. Together, Servant Leadership and Work-Life Balance influenced 35.7%, while the remaining 64.3% were influenced by other independent variables that were not explained in this study.*

Keywords: *Employee Performance; Servant Leadership; Work-Life Balance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Servant Leadership* Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada pegawai Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner kepada 47 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Jumlah penarikan sampel dalam penelitian ini sebesar 47 responden yang di ambil dari jumlah seluruh populasi yaitu sebesar 47 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *Servant Leadership* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Sedangkan *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan karena hanya sebesar 1% dan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh sebesar 24%. Secara bersama *Servant Leadership* Dan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh sebesar 35,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai; Kepemimpinan Melayani; Keseimbangan Kehidupan-Kerja*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah instansi juga sangat ditentukan oleh kualitas Sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusianya (SDM). dalam menjalankan kegiatannya, SDM yang ada harus dapat berinovatif dan kreatif serta perlu adanya keseimbangan dengan teknologi yang dimiliki oleh instansi itu sendiri. Sehingga dapat dibayangkan jika suatu instansi yang memiliki peralatan dan teknologi serba canggih, namun kompetensi SDM-nya tidak memadai dan tidak

mampu berinovatif, maka dapat dipastikan akan berkebalan fatal bagi instansi. Salah satu kompetensi sumber daya manusia yang mampu mempengaruhi tercapainya tujuan instansi adalah adanya kinerja pegawai yang baik (Latief et al., 2019)

Memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi merupakan hal yang sangat diharapkan oleh suatu instansi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi maka dapat dikatakan instansi tersebut berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator-indikator yang mempengaruhi atau sebagai penentu tercapainya kinerja pegawai yang baik salah satunya adalah kepemimpinan. Harahap & Khair, (2020) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan dan mengawasi para bawahan sehingga dapat berperilaku, bertindak dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan hasil yang baik demi tercapainya tujuan instansi. Kepemimpinan adalah faktor terpenting untuk memberikan pengarahan kepada para pegawai. Terlebih pada saat sekarang ini segala sesuatu serba terbuka, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberdayakan pegawainya (Fauzan, 2017)

Kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan dalam instansi dapat menciptakan integrasi yang serasi untuk mendorong gairah kerja pegawai sehingga dapat mencapai sasaran yang maksimal. Kedudukan kepemimpinan dalam instansi sangatlah penting, hal ini sebagai upaya untuk mencapai tujuan instansi itu. Berhasil atau gagalnya suatu instansi dalam menciptakan misinya untuk mencapai tujuan, ditentukan oleh mutu kepemimpinan seorang pemimpin instansi itu sendiri (Kasino & Indrayanti, 2020). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Memilih dan menentukan gaya kepemimpinan merupakan tugas yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Dengan demikian melalui gaya tersebut dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat berusaha memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Azahraty, 2018).

Gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh suatu instansi sebagai indikator penentu tercapainya kinerja pegawai terbagi dalam beberapa macam, salah satu konsep gaya yang menarik yang dapat digunakan berupa gaya kepemimpinan melayani. *Servant Leadership* adalah sebuah gaya kepemimpinan yang diawali dari sebuah perasaan yang tulus timbul dari dalam hati seseorang yang berkehendak untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas, dan menyelesaikan sesuatu bersama orang lain serta membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuannya (Rosalina et al., 2021).

Disamping adanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai, instansi harus memiliki faktor lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan adanya penurunan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal instansi saja melainkan faktor eksternal ataupun faktor pribadi pegawai juga sangat mempengaruhi. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work-Life Balance*. Hal ini sesuai dengan survey Robert Walters, dalam (Lukmiati et al., 2020). Lembaga Rekrutmen Profesional Global mengungkapkan terdapat tiga hal yang diminta pekerja pada instansi agar bisa bekerja dengan baik, salah satu diantaranya adalah *Work-Life Balance*. Menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021) *Work-Life Balance* adalah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir, yang harus seimbang dengan waktu luang, kebahagiaan, keluarga dan pengembangan spiritual serta masalah pribadi lainnya. Maka keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi, menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan, Serta menumbuhkan rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) dan pengaruh keseimbangan kehidupan-pekerjaan (*Work-Life Balance*) terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Kelas II Gorontalo. Berdasarkan literatur dan penelitian terdahulu, penulis menyusun hipotesis penelitian, yaitu Hipotesis¹ *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hipotesis *Work Live Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hipotesis *Servant Leadership* dan *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Kelas II Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah menggunakan metode desain penelitian asosiatif, yakni penelitian dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih dengan metode kuantitatif deskriptif. Jenis data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data di tempat penelitian. Sedangkan data sekunder berupa data pegawai Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Balai Karantina Kelas II Gorontalo yang berjumlah 47 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi yakni 47 pegawai yang ada pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Hal ini karena jumlah populasi pegawai yang ada pada kantor tersebut tidak lebih dari 100 orang. Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Variable Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*) terdiri dari 10 Indikator, yakni mendengarkan, empati, menyembuhkan, kesadaran diri, persuasif, konseptualisasi, memiliki visi, kemampuan melayani, komitmen pada pertumbuhan individu, dan membangun komunitas. Variable Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*) terdiri dari 3 Indikator yakni Time Balance (Keseimbangan Waktu), Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan). Serta Variable Kinerja terdiri dari 4 indikator yakni Kualitas (Mutu) Komitmen, Ketepatan Waktu (Jangka Waktu), Hubungan Antar Pegawai. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS, setelah sebelumnya melalui pengujian reliabilitas dan validasi data.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden pada penelitian ini yaitu, terdapat 21 responden (44,68%) yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 26 responden (55,32%) berjenis kelamin Perempuan dari sampel penelitian. Berdasarkan Pendidikan, terdapat 20 responden (42,55%) jenjang pendidikan SMA/SMK, erdapat 08 responden (17,02%) jenjang Pendidikan D2, terdapat 06 responden (12,76%) jenjang Pendidikan D3, terdapat 12 responden (25,53%) jenjang Pendidikan S1, serta terdapat 1 responden (2,12%) jenjang Pendidikan S2. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden penelitian ini didominasi jenjang Pendidikan SMA dari jumlah sampel penelitian dan paling sedikit dari responden jenjang Pendidikan S2.

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas untuk menguji validitas instrument yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Instrumen setiap variabel pada penelitian akan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dapat ditentukan dengan df (degree of freedom) = $N-2$, dimanah N adalah jumlah sampel. Untuk tingkat signifikan 0,05 dengan $n = 30$ jadi $30-2 = 28$ maka harus memperoleh $r_{tabel} = 0.361$. berikut table 1, 2 dan 3 yang menampilkan hasil uji validitas instrumen.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

No	Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Mendengarkan	0,439	0,361	Valid
2	Empati	0,477	0,361	Valid
3	Menyembuhkan	0,418	0,361	Valid
4	Kesadaran diri	0,429	0,361	Valid
5	Persuasif	0,568	0,361	Valid
6	Konseptualisasi	0,588	0,361	Valid
7	Memiliki Visi	0,585	0,361	Valid
8	Kemampuan Melayani	0,464	0,361	Valid
9	Komitmen pada pertumbuhan individu	0,420	0,361	Valid

10	Membangun Komunitas	0,377	0,361	Valid
----	---------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data diperoleh dengan SPSS 2024

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 Keseimbangan Kehidupan-Pekerjaan (*Work-Life Balance*)

No	Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan waktu)	0,517	0,361	Valid
2	<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan)	0,537	0,361	Valid
3	<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	0,630	0,361	Valid

Sumber: Data diperoleh dengan SPSS 2024

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Pegawai

No	Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Kualitas (Mutu)	0,520	0,361	Valid
2	Komitmen	0,734	0,361	Valid
3	Ketepatan Waktu	0,608	0,361	Valid
4	Hubungan Antar Pegawai	0,838	0,361	Valid

Sumber: Data diperoleh dengan SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 1, 2 dan 3 diatas, bahwa hasil uji validitas instrument adalah valid. Hal ini karena nilai r_{hitung} berkisar 0,377-0,838 > nilai r_{tabel} 0,361.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untu mengetahui besaran kosistensi alat ukur instrumen dapat digunakan dan diandalkan untuk kemudian di ukur kembali .uji ini menggunakan statistik conbach alpha > 0,6 agar instrumen bisa dikantakan lolos Uji reliabilitas. Berikut hasil uji reabilitas.

Tabel 4 Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Servant Leadership</i> (X1)	0,887	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i> (X2)	0,795	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,825	Reliabel

Sumber: Data diperoleh dengan SPSS 2024

Dari hasil di atas maka dapat dikatakan bahwa instrumen sudah reliabel. Hal ini karenah nilai cronbach alpha lebih dari 0,6.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengkaji hubungan antara variabel kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) dan keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance*) terhadap kinerja.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Nilai unistandardized coefficients B
Constan	13.101
<i>Servant Leadership</i>	.014
<i>Worrk life balance</i>	.242

Sumber : Data diperoleh menggunakan spss 2024

Berdasarkan data pada tabel diatas maka dapat disusun persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 13.101 + 0.014 X_1 + 0.242 X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat digambarkan apabila semua variabel bebas bernilai konstan maka nilai Kinerja adalah sebesar 13.101. Nilai variabel *Servant Leadership*(X1) sebesar 0.01 atau 1% dan variabel *Work Live Balance*(X2) sebesar 0.24 atau 24%. Penambahan satu tingkat pada setiap variabel bebas akan menambah kenaikan pada variabel Kinerja sebagaimana nilai koefisien regresi tersebut. Koefisien regresi di atas bernilai Positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah Positif.

(R square) sebesar 0,357 artinya bahwa variabel bebas (*Servant Leadership* dan *Work Live Balance*) terhadap variabel serikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 35,7%.

Diketahui nilai *F* hitung Sebesar 12.240 > *F* tabel sebesar 3.20 dengan Tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka secara simultan variabel *Servant Leadership* dan *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo.

Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinan

Uji Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi dikatakan sempurna apa bila koefisien determinasi berganda atau R menunjukkan variasi atau perubahan antara Variabel *Servant Leadership* dan *Work-Life Balance* dengan variabel kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,598 ^a	0,357	0,328

Sumber: Data diolah tahun 2024 dengan SPSS

Hasil uji koefisien determinasi menyatakan bahwa nilai Adjusted R Square pada tabel di atas adalah sebesar 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership*(Kepemimpinan Melayani) dan *Work-Life Balance*(Keseimbangan Kehidupan Kerja) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Sebesar 35,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64,3% dijelaskan atau digambarkan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan bagaimana pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*) dan keseimbangan kehidupan-kerja (*Work life balace*) secara individual atau parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Nilai t_{tabel} dapat ditentukan dengan $df = n - k - 1$, di mana n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah parabel independent. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = 47 - 2 - 1 = 44$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1.680$ dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	Nilai t Hitung	Nilai Signifikan
<i>Servant Leadership</i> (Kepemimpinan Melayani)	-1.346	0,185
<i>Work-Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	3.530	0,001

Sumber: Data diolah tahun 2024 dengan SPSS

Dari hasil SPSS output pengujian hipotesis parsial yang dapat dilihat pada nilai koefisien beta, nilai t dan nilai Sig. Maka penjelasan hasil pengujian tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo
Nilai $t_{hitung} (-1.346) < t_{tabel} (1.680)$ dan tingkat signifikan untuk variabel (X1) adalah sebesar $0,185 >$ dari $0,05$. Maka Hasil ini menunjukkan variabel *Servant Leadership*(Kepemimpinan Melayani) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis ditolak.
2. Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo
Nilai $t_{hitung} (3.530) >$ $t_{tabel} (1.680)$ untuk tingkat signifikan variabel (X2) adalah sebesar $0.001 <$ $0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya hipotesis diterima.

Hasil Uji F

Uji ini dilakukan untuk melihat hipotesis dengan menggunakan statistika f adalah jika nilai signifikan $f < 0.05$, maka hipotesis alternatif diterima dan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen (Sugiyono, 2019). Nilai ftabel dapat ditentukan dengan $df = n - k$, di mana n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah parabel independent. Pada tingkat signifikansi $0,05$ dengan $df = 47 - 2 = 45$ maka diperoleh ftabel = 1.680 Untuk hasil uji f penelitian bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji F

Nilai f tabel	Nilai signifikan
12.240	.000 ^a

Sumber: Data diolah tahun 2024 dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji f pada tabel di atas, maka nilai f adalah $12.240 >$ f_{tabel} sebesar 3.20 dengan Tingkat signifikan $0,000 <$ $0,05$ maka secara simultan variabel *Servant Leadership*(Kepemimpinan Melayani) (X1) dan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo.

Servant Leadership (Kepemimpinan Melayani) merupakan sebuah perilaku atau gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi atau instansi yang dapat mempengaruhi orang lain yang umumnya melalui motivasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Seorang pemimpin haruslah memiliki gaya kepemimpinan dalam memimpin bawahannya karena sangat mempengaruhi bagaimana perilaku bawahan atau anggota pada organisasi tersebut dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Yantu, 2021) mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dan gaya Kepemimpinan adalah faktor yang dapat pendukung serta menunjang keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau instansinya, maka patutlah seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya Kepemimpinan yang dimiliki agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam hal mencapai tujuan organisasi tentu tidak lepas dari adanya kinerja pegawai yang baik. Olehnya banyaknya faktor yang mendukung kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan dari sebuah organisasi itu sendiri. Namun tidak semua faktor yang ada dalam sebuah organisasi baik dari dalam organisasi maupun dari sumber daya organisasi itu sendiri, juga dapat mempengaruhi sehingga meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa indikator dalam penelitian yang peneliti lakukan, yakni indikator persuasif, dimana tidak terjadinya hubungan secara langsung antara pemimpin dan bawahannya sehingga, bawahan tidak dapat berkomunikasi dan tidak mendapat perhatian khusus secara langsung dari pemimpinnya. Berikutnya adalah indikator kemampuan melayani, dimana seorang pemimpin diharapkan mampu meenampung segala bentuk persoalan yang dihadapi oleh para pegawai secara langsung atau secara hubungan vertikal antara pemimpin dan pegawwainnya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Berdasarkan informasi temuan dilapangan yang ditemukan peneliti bahwa tidak terjalinnya hubungan antara pimpinan dan pegawai secara langsung. Hal ini disebabkan karena kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo yang tidak secara penuh berpusat di Kota Gorontalo, namun instansi tersebut memiliki cabang kantor yang terdiri dari 6 cabang kantor yang tersebar di Provinsi Gorontalo yang bergerak di masing-masing bidangnya. Dengan demikian, pimpinan instansi BKP tersebut dalam mengarahkan para pegawainya hanya melalui pejabat fungsional/Koordinator pelaksana lapangan, yang kemudian menjadi perpanjangan tangan atau penyambung antara pimpinan dan pegawainya.

Pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka hanya berjalan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Atau dengan kata lain, para pegawai hanya menyelesaikan tugas pekerjaan mereka sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Olehnya para pegawai pun tidak ada upaya untuk meningkatkan kinerja mereka karena dianggap tidak akan berdampak terhadap punishment/penghargaan yang mereka terima.

Faktor lainnya yang juga menyebabkan tidak berpengaruhnya *Servant Leadership* terhadap kinerja pegawai adalah karena pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo pimpinannya sering berganti-ganti pada setiap tahunnya. Bahkan informasi yang peneliti dapatkan setahun hingga dua sampai tiga kali berganti kepemimpinan. Olehnya hal ini juga menyebabkan perlunya waktu penyesuaian antara pegawai dan pemimpinnya. Olehnya juga mempengaruhi hubungan yang kurang antara pimpinan dan pegawainya.

Penelitian sebelumnya oleh (Kamanjaya et al., 2017) juga menyatakan bahwa *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana bahwa semakin membaiknya *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani), namun juga tidak terdapat kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dalam penelitian lainnya oleh (Agatha & Go, 2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) tidak memiliki dampak pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Karena gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan untuk pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi belum tentu sesuai jika diterapkan pada pegawai instansi lainnya. Olehnya, gaya kepemimpinan termasuk *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja tetapi harus melalui variabel atau faktor yang lain.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo

Work-Life Balance adalah sebuah upaya seorang pegawai dalam menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. Sehingga dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu bahwa setiap anggotanya atau para pegawai mampu membagi waktunya dengan baik antara pekerjaan dengan keluarga. Dengan kata lain, apabila seorang pegawai atau karyawan tidak mampu untuk menyeimbangkan dua peran tersebut antara pekerjaan dan keluarganya maka akan mempengaruhi kualitas kinerja dari karyawan itu sendiri.

Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rosmadiani1 et al., 2023) mengatakan bahwa, jika seorang pegawai memiliki *Work-Life Balance* yang baik maka hal tersebut akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih optimal serta sangat mendukung terhadap ketercapaian visi misi perusahaan. Sedangkan jika pegawai tidak dapat menerapkan *Work-Life Balance* dengan baik, maka hal tersebut dapat menimbulkan berbagai konflik pada diri pegawai serta khususnya dalam proses penyelesaian pekerjaan yang tidak akan maksimal, atau juga dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerjaan, menurunnya kesehatan fisik dan mental serta pegawai akan cenderung lebih stress dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa penelitian ini menunjukkan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Berbeda dengan *Servant Leadership*, *Work-Life Balance* lebih memiliki pengaruh karena dengan adanya SOP instansi yang harus dilaksanakan oleh para pegawai, atau dengan adanya tujuan instansi yang harus dicapai bersama, maka para pegawai terus melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sungguh-sungguh. Dengan demikian, para pegawai bekerja dengan secara profesional pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Dimana para pegawai mampu menyeimbangkan waktunya dengan baik antara kehidupan kerjanya dengan kehidupan keluarganya. Olehnya para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang kemudian menimbulkan kepuasan batin terhadap diri mereka sendiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2021) mengatakan bahwa, *Work-Life Balance* berbanding lurus atau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dikatakan bahwa jika semakin baik *Work-Life Balance* yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja yang tercipta. Juga dalam penelitian lainnya oleh (Mardiani & Widiyanto, 2021) mengatakan bahwa adanya pengaruh antara *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan. Menyatakan bahwa, jika semakin baik *Work-Life Balance* yang diberikan perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian ini juga pengaruh work life balance terhadap kinerja masih terbilang kecil nilainya. Sebagaimana hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa hal tersebut disebabkan oleh factor gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada BKP yang tidak dirasakan oleh pegawainya, juga Tidak semua pegawai memiliki persepsi yang sama mengenai work life balance. Bagi sebagian pegawai, fleksibilitas waktu dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting, tetapi bagi yang lain, faktor seperti jenjang karier, prestasi, atau kompensasi lebih menjadi prioritas mereka. Sehingga variasi persepsi ini menyebabkan pengaruh work life balance terhadap kinerja menjadi tidak seragam. Faktor lainnya juga bahwa tidak semua kantor cabang memiliki fasilitas yang mendukung kenyamanan pegawai untuk bekerja yakni fasilitas penunjang seperti ruang istirahat dan kantin yang bisa lebih berdampak langsung terhadap motivasi dan produktivitas kerja.

3. Pengaruh *Servant Leadership* (Kepemimpinan Melayani) dan *Work-Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya sendiri. Untuk mencapai visi misi instansi perlu adanya dukungan atau faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai karena kinerja pegawai sangatlah penting untuk dapat mencapai hasil kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Podungge, 2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan salah satu kunci dari kesuksesan seorang pegawai baik individu maupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi. Sehingga meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang berlaku untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo adalah faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dari instansi itu sendiri. Olehnya untuk dapat menciptakan kinerja yang maksimal tentu perlu didukung oleh faktor-faktor lainnya. Seperti halnya gaya kepemimpinan, dalam organisasi atau instansi tentu setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang beragam. Misalnya gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokrasi, gaya kepemimpinan melayani dan lain sebagainya.

Dalam penelitian yang dilakukan di kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo ini, berfokus pada gaya kepemimpinan melayani (*Servant Leadership*). Setelah dilakukan pengujian, *Servant Leadership* tidak terlalu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Namun *Servant Leadership* akan tetap memberikan dampak atau pengaruh apabila didukung dengan adanya faktor lain. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Crispinus Hariyono & Andreani, 2020) dikatakan bahwa *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila didukung dengan adanya faktor motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan *Servant Leadership* dan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Dimana *Servant Leadership* tetap memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karena didukung dengan adanya *Work-Life Balance*. Meskipun hubungan antara pimpinan dan pegawainya kurang intens karena persoalan instansi yang bercabang, namun dengan adanya dukungan faktor *Work-Life Balance* yang didukung pula oleh adanya SOP dan tujuan Instansi yang harus di laksanakan dengan baik, hal ini menyebabkan para pegawai tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Agatha & Go, 2022) yang mengatakan bahwa *Servant Leadership* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun melalui variabel lainnya sebagai variabel mediasi. Hal ini disebabkan karena gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan untuk karyawan sebuah perusahaan belum tentu sesuai jika diterapkan pada karyawan perusahaan lainnya.

Seorang pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik apabila ia tidak membawa segala bentuk persoalan pribadinya ke tempat dimana ia bekerja. Dengan kata lain seseorang akan lebih fokus saat bekerja apabila ia mampu menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan kerjanya. Sebagaimana dalam observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, dari hasil wawancara ditemukan bahwa pegawai kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo sangat bersikap profesional terhadap pekerjaannya. Dimana para pegawai tetap bekerja maksimal tanpa harus melibatkan persoalan kehidupan keluarganya.

Dengan demikian *Work-Life Balance* adalah faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau instansi. Para pegawai wajib memiliki sikap *Work-Life Balance* tersebut. Karena dengan sikap profesionalitasnya para pegawai dalam bekerja, maka hal tersebut tentu akan sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja para pegawai. Dengan kata lain, *Work-Life Balance* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan begitupun sebaliknya, apabila sebuah instansi tidak menerapkan faktor *Work-Life Balance* yang baik, maka tentu hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap penurunan kualitas kerja atau lebih tepatnya penurunan kinerja para pegawai, sehingga akan lebih menyulitkan sebuah instansi untuk mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, *Servant Leadership* (kepemimpinan melayani) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Kondisi ini menunjukkan bahwa, meskipun pemimpin telah melayani pegawainya dengan baik, namun hal tersebut belum mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja para pegawai.
2. Secara parsial, *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa, para pegawai mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya tanpa harus menggabungkan antara keduanya. Dengan kata lain, para pegawai telah mampu bersikap profesional terhadap pekerjaan mereka sehingga kinerja mereka pun tetap baik.
3. Secara parsial, *Servant Leadership* (kepemimpinan melayani) dan *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa, *Servant Leadership* tetap memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja karena didukung dengan adanya faktor lain yakni *Work-Life Balance*. Artinya bahwa, *Servant Leadership* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, namun melalui variabel lainnya sebagai variabel mediasi akan dapat berpengaruh.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti memberikan rekomendasi kepada:

1. Untuk pimpinan instansi Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo, karena *Servant Leadership* belum mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka pimpinan instansi perlu memiliki atau menerapkan gaya kepemimpinan yang lain seperti gaya kepenimpinan demokratis, visioner, suportif, karismatik dan sebagainya.
2. Mengingat *Work-Life Balance* telah memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Karantina Pertanian Kelas II Gorontalo, maka para pegawai perlu mempertahankan sikap profesionalitas mereka tersebut terhadap pekerjaan agar memudahkan instansi untuk mencapai visi misi yang diharapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, pemberdayaan tim, lingkungan kerja, proses rekrutmen dan lain sebagainya. Atau dapat menguji Variabel pada instansi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha, S. C., & Go, M. A. B. (2022). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Di Restoran Shaburi & Kintan Buffet Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 7(2), 63–74. <https://doi.org/10.9744/jmp.7.2.63-74>
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Uniska Banjarmasin*, 2(1), 24–34.
- 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>
- Crispinus Hariyono, Y., & Andreani, F. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di UD. Anugrah Mulya Rejeki. *Agora*, 8(2), 1–14.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1). <https://doi.org/10.18196/jesp.18.1.3781>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Kamanjaya, I. G. H., Supartha, W. G., & Dewi, I. A. M. (2017). PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di RSUD Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i07.p05>
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PT. SIANTAR TOP WARU-SIDOARJO. *JURNAL ECOBISMA. (Online)*, 7 No. 1, 20–30.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Podungge, R. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 2620–2623.
- Rosalina, S., Binilang, B. B., & Selanno, S. (2021). 893-Article Text-2433-1-10-20210902. 7(5), 1–13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5358336>
- Rosmadiani¹, H. S., Mailani², L., Novianti³, M., Rahmawati⁴, S., Masni, & Firmina⁵, E. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt. X Jakarta Timur. *Psychology*, 021, 1–15.
- Yantu, I. (2021). Gaya Kepemimpinan Direktur Rumah Sakit Umum Daerah di Provinsi Gorontalo. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.71>