

Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, Transformasional, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Basarnas Mamuju

Revalinda¹, Muhammad Arsyad², J Fuji Inzani SL³, Agus Halim⁴, Rezki Novianti⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia

Email: ¹revalinda923@gmail.com, ²arsyadstie@gmail.com, ³fujiiinzani1@gmail.com, ⁴agus_halim@unimaju.ac.id, ⁵novisyam85@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ¹revalinda923@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Kepemimpinan Pemberdayaan Kepemimpinan Transformasional Keseimbangan Kehidupan Kerja Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Mamuju yang berjumlah 93 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh 93 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima jenjang sebagai instrumen utama yang didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikansi $0,018 < 0,05$. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai $t_{hitung} 2,641 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan dengan nilai $t_{hitung} 5,484 > t_{tabel} 1,987$, signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi terbesar sebesar 0,504. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} 44,990 > F_{tabel} 2,71$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,603, yang berarti kontribusi ketiga variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 60,3% dan berada pada kategori kuat, sedangkan 39,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.
Keywords: Empowering Leadership Transformational Leadership Work-Life Balance Employee Performance Civil Servants	This study aims to analyze the effect of empowering leadership, transformational leadership, and work-life balance on the performance of civil servants (ASN), both partially and simultaneously. This research uses a quantitative method with a causal associative approach. The population comprised all 93 civil servants of the Class B National Search and Rescue Agency (Basarnas) Office in Mamuju, all of whom were taken as the sample through a saturated sampling technique, resulting in 93 respondents. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire as the main instrument, supported by observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted using SPSS through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis. The results show that empowering leadership has a positive and significant partial effect on employee performance with a t-value of $2.411 > t\text{-table } 1.987$ and a significance of $0.018 < 0.05$. Transformational leadership also has a positive and significant partial effect with a t-value of $2.641 > t\text{-table } 1.987$ and a significance of $0.010 < 0.05$. Work-life balance has a positive and significant effect and is the most dominant variable, with a t-value of $5.484 > t\text{-table } 1.987$, a significance of $0.000 < 0.05$, and the largest regression coefficient of 0.504. Simultaneously, the three variables have a positive and significant effect on employee performance with an F-value of $44.990 > F\text{-table } 2.71$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) of 0.603 indicates that the three independent variables explain 60.3% of the variation in employee performance, categorized as strong, while the remaining 39.7% is influenced by other variables outside the research model.



1. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi publik, sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena berperan langsung dalam menentukan mutu pelayanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik dituntut memiliki kinerja optimal agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi faktor organisasional seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kondisi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan [1]. Kinerja pegawai merupakan cerminan hasil kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan [2].

Secara konseptual, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan [3]. Pada konteks ASN, kinerja sangat dipengaruhi kualitas kepemimpinan, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja [4]. Kinerja pegawai dapat diukur melalui empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas [1]. Sebagai instansi yang menangani keselamatan jiwa manusia, tuntutan kinerja pada organisasi pencarian dan pertolongan (*Search and Rescue/SAR*) bersifat khusus karena menyangkut kecepatan, ketepatan, dan keandalan pelayanan dalam situasi darurat. Kajian terhadap determinan kinerja pegawai pada organisasi publik dengan karakteristik kesiapsiagaan tinggi masih relatif terbatas, sehingga membuka ruang penelitian yang relevan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan pemberdayaan (*empowering leadership*), yaitu gaya kepemimpinan yang mendorong kemandirian, kreativitas, dan partisipasi aktif pegawai melalui pelimpahan wewenang, kepercayaan, dan dukungan [5], [6]. Kepemimpinan pemberdayaan melibatkan perilaku pemimpin yang meningkatkan motivasi intrinsik dan efikasi diri bawahan, dengan indikator berupa pendelegasian wewenang, akuntabilitas, pengembangan kompetensi, serta kepercayaan dan perhatian [7]. Secara empiris, sejumlah penelitian melaporkan kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [8], [9], serta terhadap kinerja adaptif melalui berbagi pengetahuan dan kelincahan pegawai [10]. Namun demikian, temuan sebaliknya juga ditemukan, di mana kepemimpinan pemberdayaan tidak berpengaruh konsisten terhadap kinerja [11]. Inkonsistensi ini memperlihatkan adanya *research gap* empiris yang masih terbuka untuk dikaji. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis pertama (H1): kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Basarnas Kelas B Mamuju.

Faktor kedua yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk melampaui ekspektasi melalui keteladanan dan visi bersama [1]. Kepemimpinan transformasional diukur melalui model *Four I's*, yakni pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individual (*individualized consideration*). Pemimpin transformasional mampu menciptakan iklim kepercayaan dan keterbukaan yang mendorong partisipasi aktif pegawai dalam proses perubahan [12], dan sejumlah kajian meta-analitik menegaskan daya prediksi gaya ini terhadap hasil kerja pegawai [13], [14]. Secara empiris, kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN [15], [16]. Sebaliknya, penelitian lain menemukan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [17]. Perbedaan temuan ini menegaskan perlunya pengujian ulang pada konteks organisasi yang berbeda, sehingga dirumuskan hipotesis kedua (H2): kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Basarnas Kelas B Mamuju.

Faktor ketiga yang semakin mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), yaitu kemampuan individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi [18], [19]. Bagi pegawai ASN, konsep ini berkaitan erat dengan kemampuan mengatur waktu antara kewajiban kedinasan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Faktor yang memengaruhinya antara lain beban kerja dan jam kerja, fleksibilitas kebijakan organisasi, dukungan sosial, serta budaya organisasi [20], sedangkan pada organisasi publik keseimbangan kehidupan kerja terbukti berinteraksi dengan kepemimpinan dalam membentuk kinerja pegawai [21]. Indikatornya mencakup keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), dan keseimbangan peran (*role balance*). Beberapa penelitian menemukan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [22], [23], namun penelitian lain melaporkan hasil yang berbeda [24], [25]. Ketidakkonsistenan temuan tersebut memperkuat urgensi penelitian

lanjutan, sehingga dirumuskan hipotesis ketiga (H3): keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Basarnas Kelas B Mamuju.

Fenomena empiris teridentifikasi pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Mamuju, sebuah Unit Pelaksana Teknis yang bertugas melaksanakan operasi pencarian dan pertolongan. Tuntutan kesiapsiagaan selama 24 jam dan penugasan yang bersifat mendadak menjadikan aspek kepemimpinan dan keseimbangan kehidupan kerja sangat relevan pada instansi ini. Berdasarkan observasi awal, sebagian pegawai menunjukkan gejala kinerja yang belum optimal, sementara tuntutan operasional yang tinggi berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Terdapat kesenjangan antara kondisi ideal, yaitu pegawai yang responsif dan berkinerja tinggi, dengan realitas capaian kinerja di lapangan. Nilai bekerja secara optimal dan bertanggung jawab juga ditegaskan dalam perspektif Islam, sebagaimana firman Allah dalam QS At-Taubah ayat 105 yang menyeru manusia untuk bekerja karena Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat hasil pekerjaannya.

Meskipun hubungan antara kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja pegawai telah banyak diteliti, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut. Pertama, dari aspek empiris, hasil penelitian terdahulu masih memperlihatkan inkonsistensi. Sejumlah penelitian melaporkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [8], [9], sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu signifikan dalam berbagai konteks organisasi [11]. Kondisi serupa juga ditemukan pada kepemimpinan transformasional, di mana beberapa penelitian membuktikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai [15], [16], sementara penelitian lain melaporkan hasil yang berbeda [17]. Inkonsistensi juga terjadi pada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai; beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif yang signifikan [22], [23], sedangkan penelitian lainnya tidak menemukan pengaruh yang berarti [24], [25]. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas ketiga variabel sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi operasional yang berbeda sehingga masih memerlukan verifikasi empiris pada konteks organisasi lainnya. Kedua, dari aspek **kontekstual**, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi pemerintahan daerah, lembaga pendidikan, rumah sakit, maupun organisasi bisnis yang memiliki karakteristik operasional relatif stabil. Sebaliknya, organisasi pencarian dan pertolongan (*Search and Rescue*) memiliki karakteristik yang berbeda karena beroperasi dalam lingkungan kerja berisiko tinggi, menuntut kesiapsiagaan selama 24 jam, pengambilan keputusan secara cepat, koordinasi lintas sektor, serta kemampuan merespons kondisi darurat secara tepat waktu. Karakteristik tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kepemimpinan maupun keseimbangan kehidupan kerja dalam membentuk kinerja pegawai, namun hingga saat ini masih sangat terbatas penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara bersamaan pada organisasi SAR. Ketiga, dari aspek **praktis**, penelitian terdahulu umumnya hanya menguji satu atau dua variabel kepemimpinan secara terpisah sehingga belum memberikan gambaran mengenai kontribusi relatif kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja ketika dianalisis secara simultan dalam satu model penelitian. Padahal, bagi organisasi pelayanan publik yang memiliki tingkat kesiapsiagaan tinggi seperti Basarnas, informasi mengenai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai sangat diperlukan sebagai dasar penyusunan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, peningkatan efektivitas kepemimpinan, serta pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang berkelanjutan. Berdasarkan ketiga kesenjangan tersebut, penelitian ini menguji secara simultan pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru pada organisasi publik dengan karakteristik kesiapsiagaan tinggi, sekaligus memperluas pemahaman mengenai determinan kinerja pegawai pada sektor pencarian dan pertolongan yang masih relatif jarang dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengembangan model empiris yang mengintegrasikan **kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja** secara simultan untuk menjelaskan kinerja pegawai pada organisasi publik yang memiliki karakteristik operasional berisiko tinggi, yaitu Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas). Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menguji masing-masing variabel secara terpisah atau pada organisasi dengan karakteristik operasional yang relatif stabil [8], [25], penelitian ini menempatkan ketiga variabel dalam satu kerangka analisis pada organisasi *Search and Rescue* yang dituntut mempertahankan kesiapsiagaan, kecepatan pengambilan keputusan, koordinasi lintas sektor, dan keberlanjutan kinerja dalam situasi darurat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas bukti empiris mengenai determinan kinerja pegawai sektor publik, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai faktor yang paling dominan dalam membentuk kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik dengan tingkat risiko dan kompleksitas operasional yang tinggi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam penguatan praktik kepemimpinan dan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja pada organisasi pencarian dan pertolongan.

Berdasarkan teori kepemimpinan pemberdayaan, pemimpin yang memberikan kepercayaan, pendelegasian wewenang, dukungan pengembangan kompetensi, dan kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan motivasi intrinsik, efikasi diri, serta tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya [5], [7]. Berbagai penelitian empiris juga menunjukkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan cenderung meningkatkan kinerja pegawai [8], [9], meskipun beberapa penelitian menemukan hasil yang berbeda pada konteks organisasi tertentu [11]. Oleh karena itu, pengujian kembali hubungan tersebut pada organisasi pencarian dan pertolongan menjadi penting mengingat karakteristik pekerjaannya yang menuntut respons cepat, koordinasi tinggi, dan pengambilan keputusan secara mandiri.

H1: Kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju.

Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, membangun visi bersama, mendorong inovasi, dan memberikan perhatian individual kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kualitas kinerja. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten [17]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional masih dipengaruhi oleh karakteristik organisasi sehingga perlu diuji kembali pada organisasi pelayanan publik dengan tingkat kesiapsiagaan tinggi seperti Basarnas.

H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju.

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis pegawai sehingga mampu meningkatkan fokus, produktivitas, serta kualitas penyelesaian pekerjaan [18]–[21]. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai [22], [23], meskipun beberapa penelitian lain belum menemukan hubungan yang signifikan [24], [25]. Pada organisasi dengan sistem kerja siaga seperti Basarnas, kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diperkirakan memiliki peran yang semakin penting terhadap pencapaian kinerja.

H3: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju.

Secara konseptual, kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor-faktor yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja membantu menjaga kondisi fisik dan psikologis pegawai sehingga mampu mempertahankan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengujian ketiga variabel secara simultan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai pada organisasi publik yang memiliki karakteristik operasional berisiko tinggi.

H4: Kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju.

Berdasarkan fenomena empiris, kesenjangan penelitian, dan kebaruan yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Mamuju. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju; (2) menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju; (3) menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju; (4) menganalisis pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju; serta (5) mengidentifikasi variabel yang memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebagai dasar penyusunan rekomendasi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada organisasi pencarian dan pertolongan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yaitu pendekatan yang menekankan penggunaan instrumen terstruktur untuk mengukur variabel serta mengolah data dalam bentuk numerik agar dapat dianalisis secara statistik [26]. Pendekatan ini dipilih untuk menguji pengaruh antarvariabel secara objektif, terukur, dan memiliki daya generalisasi melalui pembuktian empiris. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan pemberdayaan (empowering leadership, X_1), kepemimpinan transformasional (transformational leadership, X_2), dan

keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance, X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (employee performance, Y).

Pelaksanaan penelitian mengikuti tahapan yang sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi masalah melalui observasi awal dan wawancara pendahuluan di lokasi penelitian. Tahap kedua adalah kajian pustaka dan perumusan hipotesis. Tahap ketiga adalah penyusunan instrumen kuesioner berbasis indikator setiap variabel. Tahap keempat adalah pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Tahap kelima adalah pengujian kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan uji asumsi klasik. Tahap keenam adalah analisis data menggunakan regresi linear berganda beserta uji hipotesis (uji t , uji F , dan koefisien determinasi). Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan penyusunan rekomendasi. Penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas B Mamuju, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat.

2.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian [26]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Kantor Basarnas Kelas B Mamuju yang berjumlah 93 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif terjangkau; dengan demikian jumlah sampel penelitian adalah 93 pegawai.

Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sebagai instrumen utama, sementara data sekunder bersumber dari buku, jurnal, laporan, dan dokumen relevan sebagai pelengkap landasan teori [27]. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima jenjang, yaitu 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Ringkasan definisi operasional dan indikator setiap variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kepemimpinan Pemberdayaan (X_1)	Gaya kepemimpinan yang mendorong kemandirian dan partisipasi pegawai melalui pelimpahan wewenang dan kepercayaan.	Pendelegasian wewenang; akuntabilitas; pengembangan kompetensi; kepercayaan dan perhatian
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	Gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi pegawai melampaui ekspektasi melalui keteladanan dan visi.	Pengaruh ideal; motivasi inspirasional; stimulasi intelektual; pertimbangan individual
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_3)	Kemampuan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.	Keseimbangan waktu; keterlibatan; kepuasan; peran
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawabnya.	Kualitas kerja; kuantitas kerja; ketepatan waktu; efektivitas

Sumber: Diolah dari berbagai referensi, 2026

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Tahap awal adalah pengujian kualitas data. Uji validitas menilai ketepatan instrumen dalam mengukur konsep yang diteliti dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} ; item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji reliabilitas mengukur konsistensi instrumen menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ [27]. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat analisis regresi.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linear berganda [28], dengan persamaan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

di mana Y = kinerja pegawai; α = konstanta; b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi; X_1 = kepemimpinan pemberdayaan; X_2 = kepemimpinan transformasional; X_3 = keseimbangan kehidupan kerja; dan e = error term.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} ditentukan melalui derajat kebebasan $df = N - K$, dengan N = jumlah sampel dan K = jumlah variabel; pada penelitian ini $df = 93 - 4 = 89$ sehingga diperoleh $t_{tabel} = 1,987$. Variabel dinyatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan apabila nilai $sig. < 0,05$.

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{tabel} ditentukan melalui dua derajat kebebasan, yaitu $df_1 = K - 1$ dan $df_2 = N - K$, sehingga diperoleh $F_{tabel} = 2,71$. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan apabila nilai $sig. < 0,05$.

Terakhir, analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui proporsi kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat [28]. Nilai R^2 berada pada interval 0 hingga 1; semakin mendekati 1, semakin kuat kemampuan prediksi model, dan sebaliknya. Nilai R^2 diperoleh dari kolom R Square pada tabel model summary keluaran SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 93 pegawai ASN Kantor Basarnas Kelas B Mamuju sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan tiga kategori, yaitu jenis kelamin, rentang usia, dan jenjang pendidikan, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	53,8
	Perempuan	43	46,2
Usia	17–29 tahun	68	73,1
	30–39 tahun	24	25,8
	40–49 tahun	1	1,1
Pendidikan	SMA	54	58,1
	D1/D3	3	3,2
	S1	36	38,7

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (53,8%), berada pada rentang usia produktif 17–29 tahun (73,1%), dan berlatar pendidikan SMA (58,1%). Komposisi ini menggambarkan bahwa pegawai Basarnas Kelas B Mamuju didominasi tenaga usia produktif dengan kondisi fisik prima, sehingga relevan dengan tuntutan tugas operasional SAR yang memerlukan kesiapsiagaan tinggi serta relevan untuk menilai kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja pegawai.

3.2. Hasil Pengujian Kualitas Data dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan pemberdayaan (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), keseimbangan kehidupan kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur masing-masing variabel sesuai indikator yang ditetapkan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar daripada standar 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, serta tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan dan layak digunakan pada tahap analisis data selanjutnya.

3.3. Deskripsi Tanggapan Responden

Tanggapan responden diukur menggunakan skala Likert lima jenjang (1–5). Rekapitulasi nilai rata-rata (mean) dan kategori tanggapan pada setiap variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden per Variabel

Variabel	Rata-rata Skor	Kategori
Kepemimpinan Pemberdayaan (X_1)	4,20	Sangat Baik
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	4,24	Sangat Baik
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_3)	4,13	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	4,26	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2026 (rentang skala 1,00–5,00)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memperoleh nilai rata-rata pada rentang tinggi, yaitu 4,13–4,26, yang menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional,

keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja tergolong baik hingga sangat baik. Meskipun demikian, variabel keseimbangan kehidupan kerja memperoleh skor rata-rata terendah (4,13), yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih terhadap pengelolaan beban kerja pegawai.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien (B)	thitung	Sig.	Keterangan
Konstanta (α)	2,226	—	—	—
Kepemimpinan Pemberdayaan (X_1)	0,219	2,411	0,018	Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0,193	2,641	0,010	Signifikan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_3)	0,504	5,484	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026 (ttabel = 1,987)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi: $Y = 2,226 + 0,219(X_1) + 0,193(X_2) + 0,504(X_3) + e$

Nilai konstanta (α) sebesar 2,226 mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan pemberdayaan (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2), dan keseimbangan kehidupan kerja (X_3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) pada Kantor Basarnas Kelas B Mamuju diperkirakan sebesar 2,226. Nilai koefisien regresi kepemimpinan pemberdayaan sebesar 0,219 menunjukkan hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan pemberdayaan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,219 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0,193 juga menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Adapun koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,504 merupakan koefisien terbesar dalam model, sehingga variabel ini menjadi determinan paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan thitung dan ttabel. Nilai ttabel ditentukan pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = N - K = 93 - 4 = 89$, sehingga diperoleh ttabel = 1,987. Merujuk pada analisis coefficients pada Tabel 4, variabel kepemimpinan pemberdayaan (X_1) memperoleh nilai thitung 2,411 > ttabel 1,987 dengan Sig. 0,018 < 0,05, sehingga diinterpretasikan bahwa kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; dengan demikian hipotesis pertama (H_1) diterima. Variabel kepemimpinan transformasional (X_2) memperoleh nilai thitung 2,641 > ttabel 1,987 dengan Sig. 0,010 < 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_3) memperoleh nilai thitung 5,484 > ttabel 1,987 dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

3.5 Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji simultan dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Pengujian	Nilai
Fhitung	44,990
Ftabel	2,71
Signifikansi	0,000
R	0,777
R Square	0,603
Sisa (faktor lain)	0,397

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Merujuk hasil pengolahan data ANOVA pada Tabel 5, pengujian serempak antara variabel prediktor terhadap variabel terikat menghasilkan Fhitung 44,990 > Ftabel 2,71 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Kantor Basarnas Kelas B Mamuju, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima.

Hasil analisis model summary memperoleh nilai R Square sebesar 0,603. Nilai ini berada pada interval 0,600–0,799 (kategori kuat), yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel bebas secara serempak mampu berkontribusi sebesar 60,3% terhadap variasi kinerja pegawai. Adapun 39,7% variasi lainnya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian

yang tidak dimasukkan dalam analisis, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Uji	Nilai	Kriteria	Sig.	Keputusan
H1: $X_1 \rightarrow Y$	Uji t	2,411	$> 1,987$	0,018	Diterima
H2: $X_2 \rightarrow Y$	Uji t	2,641	$> 1,987$	0,010	Diterima
H3: $X_3 \rightarrow Y$	Uji t	5,484	$> 1,987$	0,000	Diterima
H4: $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	Uji F	44,990	$> 2,71$	0,000	Diterima
Kontribusi model	R^2	0,603	Kuat	—	—

Sumber: Data primer diolah, 2026.

3.6 Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung 2,411; Sig. 0,018) dengan koefisien 0,219. Temuan ini menegaskan bahwa ketika pimpinan memberikan kepercayaan, mendelegasikan tugas sesuai kemampuan, serta membuka kesempatan pengembangan kompetensi, pegawai terdorong bekerja lebih optimal. Hasil ini mendukung konseptualisasi kepemimpinan pemberdayaan yang menekankan peningkatan motivasi intrinsik dan efikasi diri bawahan [5], [7]. Dalam konteks Basarnas Kelas B Mamuju, pemberdayaan menjadi penting karena pelaksanaan tugas menuntut koordinasi yang baik dan ketepatan pengambilan keputusan dalam situasi darurat, sehingga pelimpahan wewenang mempercepat respons operasional di lapangan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan empowering leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [8], [9], serta diperkuat oleh bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan di Kabupaten Mamuju [29]. Sebaliknya, hasil ini mengklarifikasi temuan yang tidak menemukan pengaruh konsisten [11]; perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik organisasi, di mana pada instansi dengan struktur komando dan tuntutan kesiapsiagaan tinggi, pemberdayaan justru menjadi mekanisme yang lebih menonjol dalam membentuk kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat sekaligus mengklarifikasi research gap empiris yang diidentifikasi pada bagian Pendahuluan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung 2,641; Sig. 0,010) dengan koefisien 0,193. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pimpinan mampu menjadi teladan, menyampaikan visi secara jelas, memberikan stimulasi intelektual, dan menaruh perhatian individual, kinerja pegawai meningkat. Hasil ini mendukung kerangka Four I's [1] serta temuan bahwa pemimpin transformasional menciptakan iklim kepercayaan dan keterbukaan yang mendorong partisipasi aktif pegawai [12], [13].

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang melaporkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN [15], [16], dan sejalan pula dengan temuan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju [30]. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan temuan yang menyimpulkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [17]. Perbedaan ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada konteks penerapannya; pada organisasi SAR, motivasi inspirasional pimpinan berperan penting dalam menjaga kesiapan pegawai menghadapi penugasan yang bersifat mendadak.

c. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keseimbangan kehidupan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung 5,484; Sig. 0,000) dengan koefisien 0,504 sebagai pengaruh terbesar dalam model. Pegawai yang mampu menyeimbangkan waktu, keterlibatan, kepuasan, dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bekerja lebih fokus dan produktif. Temuan ini mendukung konseptualisasi keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan mengelola interferensi antara ranah kerja dan nonkerja [18], [19] dan sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah [22], [23]. Dominasi variabel ini sangat relevan dengan konteks Basarnas yang menuntut kesiapsiagaan 24 jam, sehingga pengelolaan keseimbangan kerja menjadi krusial bagi keberlanjutan kinerja.

Hasil ini berbeda dengan temuan yang tidak menemukan pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja [24], [25]. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh karakteristik beban kerja: pada instansi dengan pola kerja shift dan penugasan darurat, keseimbangan kehidupan kerja menjadi sumber daya psikologis yang lebih menentukan dibandingkan konteks kerja reguler. Meskipun demikian, deskripsi data menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja

memperoleh skor rata-rata terendah (4,13), sehingga instansi perlu memperkuat pengaturan jadwal kerja dan pembagian beban tugas operasional secara lebih proporsional.

d. Pengaruh Simultan Ketiga Variabel terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Fhitung 44,990; Sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 60,3% dalam kategori kuat. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan hasil kombinasi kepemimpinan yang memberdayakan, kepemimpinan yang transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga. Integrasi ketiga variabel dalam satu kerangka model, yang menjadi kebaruan penelitian ini sebagaimana ditegaskan pada Pendahuluan, terbukti memberikan daya prediksi yang kuat terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga diperkuat oleh bukti bahwa faktor pengelolaan sumber daya manusia seperti pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [31], sehingga mendukung argumen bahwa kombinasi faktor kepemimpinan dan kondisi kerja secara bersama-sama menentukan tingkat kinerja pegawai.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat perspektif perilaku organisasi yang menyatakan kinerja pegawai merupakan fungsi dari faktor kepemimpinan dan kondisi kerja individu [1], [3], sekaligus memberikan bukti empiris pada konteks yang relatif baru, yaitu organisasi pencarian dan pertolongan dengan tuntutan kesiapsiagaan tinggi. Secara praktis, temuan ini memberikan arah kebijakan bagi instansi untuk mengembangkan program penguatan kapasitas kepemimpinan, baik melalui pelatihan kepemimpinan pemberdayaan maupun kepemimpinan transformasional, serta merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Mengingat keseimbangan kehidupan kerja menjadi variabel paling dominan sekaligus memperoleh skor tanggapan terendah, instansi perlu memberikan perhatian khusus pada pengaturan jadwal kerja, pembagian beban tugas operasional, serta dukungan sosial bagi pegawai.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menguji tiga variabel bebas yang menjelaskan 60,3% variasi kinerja pegawai, sementara 39,7% sisanya dijelaskan faktor lain di luar model. Selain itu, penelitian dilaksanakan pada satu instansi sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Keterbatasan ini sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan yang mempertimbangkan variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas cakupan objek penelitian

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan pemberdayaan, kepemimpinan transformasional, dan keseimbangan kehidupan kerja berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai ASN di Kantor Basarnas Kelas B Mamuju. Secara parsial, kepemimpinan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai thitung $2,411 > t_{tabel} 1,987$ dengan signifikansi $0,018 < 0,05$, yang menegaskan bahwa pelimpahan wewenang, akuntabilitas, dan kepercayaan pimpinan mendorong pegawai bekerja lebih optimal. Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan thitung $2,641 > t_{tabel} 1,987$ dan signifikansi $0,010 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa keteladanan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual pimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan dengan thitung $5,484 > t_{tabel} 1,987$, signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien regresi terbesar sebesar 0,504. Selanjutnya, secara simultan ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan oleh Fhitung 44,990 > Ftabel 2,71 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603 menunjukkan ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 60,3% variasi kinerja pegawai dalam kategori kuat, sedangkan 39,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, instansi disarankan mempertahankan dan meningkatkan penerapan kepemimpinan pemberdayaan dan transformasional, khususnya keterbukaan pimpinan dalam berbagi informasi dan pemberian motivasi, serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui pengaturan beban kerja yang proporsional dan kebijakan yang akomodatif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian guna memperkaya hasil kajian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini. Ucapan terima kasih ditujukan kepada pimpinan Universitas Muhammadiyah Mamuju serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis, khususnya Program Studi Manajemen, atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penelitian. Penghargaan yang tinggi penulis sampaikan kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dalam penyempurnaan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kepala Kantor beserta seluruh pimpinan dan pegawai Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas)

Kelas B Mamuju yang telah memberikan izin, informasi, serta kesediaan menjadi responden sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada keluarga, rekan-rekan, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas doa, dukungan, dan motivasi yang diberikan. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

REFERENCES

- [1] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Harlow, U.K: Pearson Education, 2023.
- [2] R. K. Pradhan and L. K. Jena, "Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation," *Bus Perspect Res*, vol. 8, no. 1, pp. 69-85, 2020, doi: 10.1177/2278533719887250.
- [3] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [4] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama, 2022.
- [5] S. Amundsen and Ø. L. Martinsen, "Empowering leadership: Construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale," *Leadersh Q*, vol. 25, no. 3, pp. 487-511, 2014, doi: 10.1016/j.leaqua.2013.11.009.
- [6] A. Wahyudi, M. Setiawan, S. Surachman, and M. Rahayu, "Empowering leadership and employee performance: The mediating role of work engagement," *Int J Bus Manag*, vol. 10, no. 2, pp. 112-128, 2022.
- [7] G. Yukl and W. L. Gardner, *Leadership in Organizations*, 9th ed. Harlow, U.K: Pearson Education, 2020.
- [8] N. Nabilah, "Pengaruh empowering leadership terhadap kinerja pegawai dan motivasi intrinsik (Studi pada Pemerintah Kota Palangka Raya)," *J Manaj Sains Dan Organ*, vol. 2, no. 1, pp. 15-28, 2021.
- [9] W. Media, A. Rahmata, and H. Heria, "The effect of empowering leadership and leader-member exchange on employee performance," *Sains Organ*, vol. 2, no. 2, pp. 93-102, 2023.
- [10] S. S. Kim and D. Y. Yoon, "Impact of empowering leadership on adaptive performance in hybrid work: A serial mediation effect of knowledge sharing and employee agility," *Front Psychol*, vol. 16, pp. 1-15, 2025.
- [11] Y. Damayanti, "Pengaruh empowering leadership terhadap kinerja guru dengan psychological empowerment sebagai variabel mediasi," *J Ilmu Manaj*, vol. 9, no. 3, pp. 907-919, 2021.
- [12] Arisman and Sopiah, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan perilaku inovatif terhadap kinerja pegawai," *J Multidisiplin Madani*, vol. 2, no. 4, pp. 1947-1962, 2022.
- [13] G. C. Banks, K. D. McCauley, W. L. Gardner, and C. E. Guler, "A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy," *J Appl Psychol*, vol. 106, no. 6, pp. 911-941, 2021.
- [14] J. E. Hoch, W. H. Bommer, J. H. Dulebohn, and D. Wu, "Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis," *J Manage*, vol. 46, no. 6, pp. 1037-1068, 2020.
- [15] S. Wahyuningsih, "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ASN DP3AP2KB," *J Ilmu Manaj*, vol. 12, no. 2, pp. 60-72, 2024.
- [16] F. Fernando, E. T. Kurniasih, and D. A. R. Nur, "Analisis gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tanjung Jabung Timur," *J Dev*, vol. 13, no. 1, pp. 1-14, 2025.
- [17] M. H. Pawerangi, B. Amang, and Nurpadila, "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang," *SEIKO J Manag Bus*, vol. 6, no. 1, pp. 465-478, 2023.
- [18] G. G. Fisher, C. A. Bulger, and C. S. Smith, "Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement," *J Occup Health Psychol*, vol. 25, no. 3, pp. 178-199, 2020.
- [19] E. Parahyanti and W. Rahardjo, "Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *J Psikol Dan Kesehat Ment*, vol. 7, no. 1, pp. 45-58, 2022.
- [20] A. Hakim and M. Muis, "Faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai," *J Manaj Dan Organ*, vol. 13, no. 3, pp. 215-226, 2022.
- [21] S. Kim and S. Park, "Leadership, work life balance, and employee performance in public organizations," *Public Manage*, vol. 50, no. 3, pp. 1-20, 2021.
- [22] D. Y. Ramdhani and Rasto, "Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan," *J Manajerial*, vol. 20, no. 1, pp. 93-107, 2021.
- [23] R. Imanuel and H. Tannady, "Pengaruh work life balance dan burnout terhadap kinerja pegawai pemerintah generasi milenial," *Reslaj Relig Educ Soc Laa Roiba J*, vol. 8, no. 4, pp. 251-261, 2026.
- [24] R. Wirawan, "Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui work life balance," *SIBATIK J*, vol. 1, no. 10, pp. 2169-2180, 2022.

- [25] S. A. P. S. Aju, J. Jubaidi, and R. S. Karhab, "Pengaruh stres kerja dan work life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Utara," *J Soc Soc*, vol. 5, no. 1, pp. 679-694, 2025.
- [26] M. P. K. Sugiyono and dan R. &D. Kualitatif, 2nd ed. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [27] V. W. Sujarweni and M. Penelitian, *Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2025.
- [28] Sudaryono, *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*, 3rd ed. Depok: Rajawali Pers, 2023.
- [29] A. Halim, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju," *Forecast. J Ilm Ilmu Manaj*, vol. 2, no. 1, pp. 32-44, 2023.
- [30] A. H. Arfandi and M. Ferils, "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Mamuju," *SEIKO J Manag Bus*, vol. 6, no. 1, pp. 326-334, 2023.
- [31] A. Halim and A. Asriana, "Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian penagihan pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju," *Forecast. J Ilm Ilmu Manaj*, vol. 1, no. 1, pp. 40-48, 2022.