

PENGARUH KOMPETENSI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL INTERVENING KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESAKABUPATEN KUTAI TIMUR

¹Hareni, ²Tri Gunarti Ningrum, ³Nurlianti M, ⁴Sugeng Wahyudi

¹²³⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Email: sugengwahyudi5173@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the influence of competence and work life balance on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the Department of Community Empowerment and Village Affairs (DPMD) of East Kutai Regency. An explanatory quantitative approach was applied using a census of 90 employees as respondents. Data collection utilized a structured Likert scale questionnaire, and data analysis applied Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS software with 5,000 bootstrapping resamples. The results reveal that competence has a significant positive effect on both organizational commitment ($\beta = 0.409, p = 0.000$) and employee performance ($\beta = 0.365, p = 0.000$). Work life balance has a significant positive effect on organizational commitment ($\beta = 0.238, p = 0.003$) but does not directly affect employee performance significantly ($\beta = 0.122, p = 0.207$). Organizational commitment significantly influences employee performance ($\beta = 0.337, p = 0.000$). Organizational commitment partially mediates the effect of competence on employee performance (β indirect = 0.138, $p = 0.002$), and fully mediates the effect of work life balance on employee performance (β indirect = 0.080, $p = 0.014$). These findings underscore the critical role of organizational commitment as a psychological bridge between human resource factors and employee performance in local government settings.

Keywords: Competence, Work Life Balance, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi dan work life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Kutai Timur. Pendekatan kuantitatif eksplanatori diterapkan dengan menerapkan metode sensus terhadap 90 pegawai sebagai responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS melalui bootstrapping 5.000 resamples. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,409; p = 0,000$) dan kinerja pegawai ($\beta = 0,365; p = 0,000$). Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,238; p = 0,003$), namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,122; p = 0,207$). Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,337; p = 0,000$). Komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (β tidak langsung = 0,138; $p = 0,002$), dan memediasi secara penuh pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai (β tidak langsung = 0,080; $p = 0,014$). Temuan ini menegaskan peran krusial komitmen organisasi sebagai jembatan psikologis antara faktor sumber daya manusia dan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci: Kompetensi, Work Life Balance, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen strategis yang memainkan peran esensial dalam keberlangsungan dan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Di lingkungan instansi pemerintah, pengelolaan SDM tidak hanya dituntut mengedepankan efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus selaras dengan prinsip akuntabilitas dan transparansi sebagai landasan penyelenggaraan pelayanan publik. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Kutai Timur merupakan instansi strategis yang mengemban tugas pembinaan, koordinasi, dan pengendalian program pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa berdasarkan Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 19 Tahun 2023.

Kinerja pegawai menjadi isu sentral yang kerap mendapat perhatian publik. Pelaksana Tugas Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) pernah menyampaikan bahwa sekitar 35% ASN di Indonesia menunjukkan kinerja yang tergolong rendah. Fenomena serupa teridentifikasi di Kabupaten Kutai Timur, di mana DPRD setempat mendesak dilakukannya evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas dan akuntabilitas kinerja aparatur. Permasalahan yang mencuat tidak hanya berkaitan dengan aspek kedisiplinan, tetapi juga menyangkut tingkat kecakapan dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Dua faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kutai Timur adalah Kompetensi dan *Work Life Balance*. Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Spencer & Spencer, 2019). Sementara *Work Life Balance* merujuk pada kemampuan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Greenhaus et al., 2013). Kompleksitas tugas lapangan DPMD yang kerap melampaui jam kerja formal menjadikan keseimbangan ini sebagai tantangan tersendiri bagi para pegawai.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi dan *Work Life Balance* terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dimediasi oleh Komitmen Organisasi (Hidayah & Sintaasih, 2023; Pramesty & Nurtjahjanti, 2023; Nurdiansyah & Heksarini, 2022). Komitmen Organisasi, yang merujuk pada keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasinya (Meyer & Allen, 2017), diduga berperan sebagai variabel intervening yang mengalirkan pengaruh faktor-faktor pendahulu tersebut menuju perilaku kinerja yang produktif. Berdasarkan celah riset ini, penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Kompetensi (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada DPMD Kabupaten Kutai Timur.

KERANGKA TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Gibson et al. (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan organisasi, mencakup dimensi kualitas, efisiensi, dan efektivitas. Robbins (2018) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Indikator kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik mendasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria efektivitas kinerja superior dalam suatu pekerjaan (Spencer & Spencer, 2019). Menurut *Human Capital Theory* (Becker, 1964), kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan,

sikap, dan kemampuan analitis merupakan modal manusia yang secara langsung menentukan produktivitas dan kualitas output kerja. *Resource Based View* (Barney, 2001) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan sumber daya bernilai dan sulit ditiru yang secara langsung menciptakan keunggulan kinerja. Indikator kompetensi meliputi pengetahuan teknis, keterampilan fungsional, kemampuan analitis, inisiatif, dan kemampuan komunikasi.

Work Life Balance

Work Life Balance didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu terlibat secara setara dalam peran pekerjaan dan peran keluarga, dengan meminimalkan konflik antarperan (Greenhaus et al., 2013). *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 2018) menjelaskan bahwa kebijakan pendukung *Work Life Balance* memungkinkan pegawai menjaga dan memulihkan sumber daya fisik dan psikologisnya. Pegawai yang merasakan kepedulian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja akan membentuk *Perceived Organizational Support* yang tinggi, yang pada gilirannya memperkuat komitmen afektif. Indikator mencakup keseimbangan waktu kerja, fleksibilitas kerja, pengelolaan energi, dukungan atasan, dan harmoni peran.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasinya yang mencakup tiga dimensi: afektif (*affective commitment*), normatif (*normative commitment*), dan keberlanjutan (*continuance commitment*) (Meyer & Allen, 2017). *Social Exchange Theory* (Cropanzano et al., 2017) menjelaskan bahwa organisasi yang menginvestasikan sumber dayanya untuk mengembangkan kompetensi dan mendukung *Work Life Balance* pegawai akan memunculkan norma timbal balik berupa meningkatnya keterikatan emosional dan loyalitas. *Job Characteristics Model* (Hackman & Oldham, 2016) menambahkan bahwa pegawai yang kompeten merasakan otonomi lebih luas dan kepuasan kerja tinggi yang memperkuat komitmen afektif.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan tujuh hipotesis: H1 (Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi), H2 (*Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi), H3 (Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai), H4 (*Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai), H5 (Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai), H6 (Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai), H7 (Komitmen Organisasi memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian dilaksanakan pada Januari hingga Maret 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DPMD Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 90 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*total sampling/sampel jenuh*), sehingga seluruh 90 pegawai dijadikan responden penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima titik (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) yang mengukur empat variabel: Kompetensi (X1), *Work Life Balance* (X2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y).

Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Analisis mencakup dua tahap: (1) evaluasi model

pengukuran (*outer model*) yang meliputi pengujian validitas konvergen (*loading factor* $\geq 0,70$; AVE $\geq 0,50$) dan reliabilitas konstruk (CR $\geq 0,70$; Cronbach's Alpha $\geq 0,60$); serta (2) evaluasi model struktural (*inner model*) yang meliputi R-Square, pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* dengan 5.000 iterasi, dan analisis efek mediasi (*specific indirect effects*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi syarat validitas konvergen dengan nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua konstruk melampaui batas minimum 0,50. Validitas diskriminan dikonfirmasi melalui kriteria Fornell-Larcker, di mana nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari korelasi antarfaktor. Seluruh konstruk memiliki Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* (CR) yang jauh melampaui ambang batas 0,70. Ringkasan hasil *outer model* disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Variabel	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Cronbach α	CR (rho_c)	Ket.
Kompetensi (X1)	0,656	0,810	0,965	0,968	Reliabel & Valid
Work Life Balance (X2)	0,672	0,820	0,959	0,964	Reliabel & Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0,640	0,800	0,953	0,958	Reliabel & Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,646	0,804	0,963	0,967	Reliabel & Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2026

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square untuk Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,324 menunjukkan bahwa 32,4% variansi Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh Kompetensi dan Work Life Balance secara bersama-sama. Nilai R-Square untuk Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,474 menunjukkan bahwa 47,4% variansi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh seluruh variabel prediktor dalam model. Berdasarkan pedoman Hair et al. (2019), nilai R-Square Kinerja Pegawai mendekati kategori moderat, menunjukkan kemampuan prediksi model yang cukup baik dalam konteks penelitian perilaku organisasi sektor publik.

Pengujian Hipotesis: Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung melalui prosedur *bootstrapping* disajikan pada Tabel 2. Hipotesis diterima apabila T-Statistik $> 1,96$ dan P-Value $< 0,05$.

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Jalur Hipotesis	β	T-Stat	P-Value	Keputusan H
H1: Kompetensi $\rightarrow$ Komitmen Organisasi	0,409	4,239	0,000	Diterima
H2: Work Life Balance $\rightarrow$ Komitmen Organisasi	0,238	2,969	0,003	Diterima
H3: Kompetensi $\rightarrow$ Kinerja Pegawai	0,365	4,239	0,000	Diterima
H4: Work Life Balance $\rightarrow$ Kinerja Pegawai	0,122	1,263	0,207	Ditolak
H5: Komitmen Organisasi $\rightarrow$ Kinerja Pegawai	0,337	4,532	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2026

Pengujian Hipotesis: Pengaruh Tidak Langsung dan Mediasi

Hasil pengujian efek mediasi melalui *specific indirect effects* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Specific Indirect Effects)

Jalur Mediasi	β Indir.	T-Stat	P-Value	Jenis Mediasi	H
H6: Kompetensi → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0,138	3,107	0,002	Mediasi Parsial (Partial Mediation)	Diterima
H7: Work Life Balance → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0,080	2,468	0,014	Mediasi Penuh (Full Mediation)	Diterima

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti 2026

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi (H1). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($\beta = 0,409$; $T = 4,239$; $p = 0,000$), menjadikannya prediktor dominan dibanding *Work Life Balance*. *Social Exchange Theory* (Cropanzano et al., 2017) menerangkan mekanismenya: organisasi yang menginvestasikan sumber dayanya mengembangkan kompetensi pegawai akan memunculkan persepsi positif atas dukungan organisasional, yang mendorong norma timbal balik berupa keterikatan emosional dan loyalitas. *Job Characteristics Model* (Hackman & Oldham, 2016) menambahkan bahwa pegawai kompeten merasakan otonomi lebih luas, memahami makna tugas, dan mengalami kepuasan kerja tinggi yang memperkuat komitmen afektif. DPMD Kabupaten

Kutai Timur menyelenggarakan bimbingan teknis pengelolaan dana desa yang mendorong pegawai mengakui investasi organisasi dan membalasnya dengan komitmen kuat. Temuan ini konsisten dengan Pratama dan Wijaya (2023), Susanto (2022), Al-Suraihi et al. (2021), serta Asbari et al. (2022).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi (H2). *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($\beta = 0,238$; $T = 2,969$; $p = 0,003$). *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 2018) menjelaskan bahwa kebijakan pendukung *Work Life Balance* memungkinkan pegawai menjaga dan memulihkan sumber daya fisik dan psikologisnya. Pegawai yang merasakan kepedulian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja akan membentuk *Perceived Organizational Support* yang tinggi, yang meningkatkan komitmen afektif melalui norma timbal balik. Kemudahan pengambilan hak cuti yang diterapkan DPMD Kabupaten Kutai Timur menjadi bukti nyata kepedulian tersebut. Temuan ini konsisten dengan Ardiansyah dan Surjanti (2024), Ariyanto dan Kasmir (2022), serta Saputra (2022).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H3). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,365$; $T = 4,239$; $p = 0,000$). *Human Capital Theory* (Becker, 1964) menjadi landasan utama: kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan analitis, dan inisiatif merupakan modal manusia yang secara langsung menentukan produktivitas dan kualitas output kerja. *Resource Based View* (Barney, 2001) memperkuat argumen ini dengan memandang kompetensi sebagai sumber daya bernilai yang sulit ditiru, sehingga menciptakan keunggulan kinerja. Di DPMD Kabupaten Kutai Timur, kompetensi pegawai terbukti memastikan penyaluran dana desa terlaksana sesuai jadwal dan meminimalisir kesalahan administrasi desa. Temuan ini konsisten dengan Agustina dan Riana (2022), Abdullah dan Siregar (2023), serta Asbari et al. (2022).

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (H4). *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,122$; $T = 1,263$; $p = 0,207$), sehingga H4 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa di lingkungan birokrasi pemerintah daerah, *Work Life Balance* tidak secara otomatis meningkatkan kinerja. Pada struktur birokrasi yang memiliki standar

baku dan target terukur, sumber daya psikologis yang dipulihkan melalui *Work Life Balance* tidak langsung bertransformasi menjadi perilaku kinerja, melainkan terlebih dahulu menguat menjadi keterikatan emosional dan komitmen pegawai. Kondisi riil di DPMD berupa tugas lapangan ke kecamatan yang kerap melampaui jam kerja formal turut menjelaskan tidak adanya pengaruh langsung ini. Temuan ini sejalan dengan Damanik et al. (2024) dan Ardiansyah serta Surjanti (2024).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (H5). Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,337$; $T = 4,532$; $p = 0,000$). Kerangka sikap-perilaku menjelaskan bahwa keterikatan psikologis yang kuat terhadap organisasi menstimulasi perilaku kerja yang lebih produktif dan berkualitas tinggi (Meyer & Allen, 2017). Pegawai DPMD dengan komitmen tinggi terbukti proaktif mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis secara mandiri guna mendukung peningkatan kualitas kerja, yang merupakan manifestasi nyata dari keterikatan emosional terhadap misi organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi penguatan komitmen organisasi sebagai investasi vital dalam peningkatan kinerja institusional DPMD.

Mediasi Parsial Komitmen Organisasi pada Kompetensi – Kinerja Pegawai (H6). Komitmen Organisasi secara signifikan memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (β tidak langsung = $0,138$; $T = 3,107$; $p = 0,002$). Mengingat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja juga signifikan, terjadi mediasi parsial (*partial mediation*). Kompetensi memengaruhi kinerja melalui dua jalur simultan: jalur langsung via mekanisme kognitif-teknis, dan jalur tidak langsung via penguatan Komitmen Organisasi sebagai mekanisme afektif. Total pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai mencapai $0,503$ ($0,365 + 0,138$). Temuan ini konsisten dengan Hidayah dan Sintaasih (2023), Larasati et al. (2021), dan Manullang et al. (2022).

Mediasi Penuh Komitmen Organisasi pada Work Life Balance – Kinerja Pegawai (H7). Komitmen Organisasi secara signifikan memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai (β tidak langsung = $0,080$; $T = 2,468$; $p = 0,014$). Mengingat pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja tidak signifikan, terjadi mediasi penuh (*full mediation*). *Work Life Balance* hanya dapat meningkatkan Kinerja Pegawai melalui satu jalur: dengan terlebih dahulu memperkuat komitmen. Organisasi yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Mekanisme sekuensial ini dimulai dari pemulihan sumber daya psikologis, berlanjut ke persepsi kepedulian organisasi, terbentuknya komitmen afektif, hingga akhirnya mendorong perilaku kerja produktif. Temuan ini konsisten dengan Pramesty dan Nurtjahjanti (2023), Handayani dan Riana (2021), serta Nurdiansyah dan Heksarini (2022).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM pada pegawai DPMD Kabupaten Kutai Timur, disimpulkan:

- (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($\beta = 0,409$; $p = 0,000$);
- (2) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi ($\beta = 0,238$; $p = 0,003$);
- (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,365$; $p = 0,000$);
- (4) *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,122$; $p = 0,207$);
- (5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ($\beta = 0,337$; $p = 0,000$);
- (6) Komitmen Organisasi memediasi secara parsial pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (β tidak langsung = $0,138$; $p = 0,002$);
- dan (7) Komitmen Organisasi memediasi secara penuh pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai (β tidak langsung = $0,080$; $p = 0,014$). Temuan utama penelitian ini adalah peran krusial Komitmen Organisasi sebagai jembatan psikologis antara faktor SDM dan kinerja pegawai di

lingkungan pemerintahan daerah.

Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, diajukan rekomendasi sebagai berikut. *Pertama*, manajemen DPMD perlu menjadikan pengembangan kompetensi sebagai investasi strategis prioritas melalui program *need-based training* yang mencakup pelatihan teknis pengelolaan keuangan desa berbasis digital, pengembangan kemampuan analitis perencanaan desa, dan kompetensi manajerial bagi pejabat struktural, disertai mekanisme pengakuan formal berupa pertimbangan promosi dan apresiasi internal. *Kedua*, manajemen DPMD perlu merancang program sistematis penguatan Komitmen Organisasi, mengingat variabel ini berperan ganda sebagai prediktor kinerja sekaligus mediator kritis, melalui sosialisasi visi-misi berkala, forum komunikasi terbuka, dan pelibatan aktif pegawai dalam penyusunan program kerja. *Ketiga*, kebijakan *Work Life Balance* perlu diformalisasikan dalam peraturan internal yang konkret, mencakup peninjauan ulang distribusi beban kerja lapangan agar lebih merata, pembatasan penugasan di luar jam kerja formal pada kondisi non-urgen, dan pengaturan kompensasi atas tugas luar jam kerja. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji variabel tambahan seperti motivasi kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja sebagai mediator atau moderator dalam model pengaruh terhadap kinerja ASN di instansi pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, F., & Siregar, Z. M. 2023. Analisis pengaruh kompetensi digital dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri kreatif. *Jurnal Manajemen Teknologi dan Inovasi*, 11(2), 189–201.
- Agustina, L., & Riana, I. G. 2022. The Role of Organizational Commitment Mediates the Influence of Competence and Work Environment on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 133–139.
- Al-Suraihi, W. A., Al-Suraihi, A. H. A., Ibrahim, I., Al-Hashedi, K., & Al-Zalab, S. A. A. 2021. The Effect of Employee Competence on Organizational Performance in Yemeni Public Universities: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Economies*, 9(4), 173.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. 2024. Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–58.
- Ariyanto, A., & Kasmir, K. 2022. Pengaruh Kompetensi, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 562–577.
- Asbari, M., Hapsari, W. A., Purwanto, A., Nurasiah, A., Hidayat, D., & Ong, F. 2022. The Role of Competency, Organizational Commitment, and Digital Leadership on Employee Performance. *Jurnal Ad'ministrare*, 9(2), 527–534.
- Asbari, M., Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Kusumaningsih, S. W. 2021. The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance: The Role of Organizational Commitment as a Mediation. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 74–84.
- Barney, J. B. 2001. Resource-based theories of competitive advantage: A ten-year retrospective on the resource-based view. *Journal of Management*, 27(6), 643–650.
- Becker, G. S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. University of Chicago Press.
- Cahyani, N. M. E., & Wibawa, I. M. A. 2023. Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 619–640.
- Cropanzano, R. S., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. 2017. *Social exchange theory: A*

- critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516.
- Damanik, S. W. H., Utami, F. L., & Zulkifli, S. M. 2024. Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 286–301.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., Jr., & Konopaske, R. 2012. *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2013. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. 2019. Outcomes of Work-life balance: A review and research agenda. *Applied Psychology: An International Review*, 68(3), 510–531.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 2016. Job redesign: The job characteristics model. In S. G. Rogelberg (Ed.), *The encyclopedia of industrial and organizational psychology* (pp. 385–388). Sage Publications.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. 2019. *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Handayani, N. L. P. S. D., & Riana, I. G. 2021. The Role of Organizational Commitment in Mediating the Effect of Work-Life Balance on Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(3), 292–300.
- Hidayah, R. N., & Sintaasih, D. K. 2023. The Role of Organizational Commitment in Mediating the Effect of Competence on Employee Performance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 382–401.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., & Westman, M. 2018. Conservation of resources in the organizational context. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Ilham, Hamid, M., & Rukaiyah, St. 2024. Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 4(2), 112–125.
- Larasati, A. A., Saraswati, E., & Asbari, M. 2021. The Effect of Competence on Performance Through Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–13.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, S. O., Sembiring, J., & Tarigan, Z. J. H. 2022. The Effect of Competence on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Research and Review*, 9(6), 198–208.
- Margono, S., & Sutianingsih. 2025. Pengaruh kompetensi dan person-organization fit terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4), 1574–1590.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 2017. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.
- Nurdiansyah, R., & Heksarini, A. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2), 263–272.
- Pramesty, R. D., & Nurtjahjanti, H. 2023. Pengaruh Work-life balance Terhadap Kinerja Wanita Karir Generasi Milenial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal*

Psikologi Undip, 22(1), 45–58.

- Pratama, A., & Wijaya, T. 2023. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 67–82.
- Robbins, S. P. 2018. *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saputra, D. 2022. Work Life Balance dan dampaknya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(2), 112–125.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. 2019. *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Susanto, A. 2022. Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 8(1), 34–48.