Dividen
P–ISSN: 3109-1687 E-ISSN: 3109-3582
Vol. 2 No. 2, Desember 2026

Kompetensi, *Work Life Balance*, Dan Kinerja Pegawai: Peran Komitmen Organisasi Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas

Muhammad Danang Ramadhani[1], Ronal Aprianto[2], Nasruddin[3], Yulpa Rabeta[4]
[1,3,4]Prodi Manajamen Universitas Bina Insan
[2] Prodi Magister Manajemen, Universitas Bina Insan

Email: ramad9935@gmail.com[1], ronal_aprianto@univbinainsan.ac.id[2], nasruddin@univbinainsan.ac.id[3], yulpa_rabeta@univbinainsan.ac.id[4]

Abstract

This study aims to analyze and explain the influence of competence and work-life balance on employee performance, with organizational commitment serving as an intervening variable, at the Regional Inspectorate of Musi Rawas Regency. The research employs a quantitative approach, utilizing both descriptive and verifiative methods. The population consists of 78 civil servants (ASN), all of whom were included in the sample through a saturated sampling technique. Data were collected via observation, questionnaires, and documentation, and subsequently analyzed using multiple linear regression, path analysis, and the Sobel test. The results indicate that, individually, both competence and work-life balance have a positive and significant influence on organizational commitment. Furthermore, competence, work-life balance, and organizational commitment—when considered simultaneously—exert a positive and significant influence on employee performance. Individually, competence, work-life balance, and organizational commitment each demonstrate a positive and significant impact on employee performance. Based on the mediation analysis using the Sobel test, organizational commitment is shown to significantly mediate the influence of both competence and work-life balance on employee performance. In conclusion, enhancing employee performance at the Regional Inspectorate of Musi Rawas Regency can be achieved by improving competence and fostering a healthy work-life balance—both directly and indirectly—by strengthening organizational commitment, which serves as a factor that reinforces the relationship between these variables and employee performance.

Keywords: *Competence, Work-Life Balance, Organizational Commitment, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai, dengan menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 pegawai ASN dan seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda, analisis jalur (*path analysis*), dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, demikian pula *work life*

balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, secara simultan kompetensi, *work life balance*, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kompetensi, *work life balance*, dan komitmen organisasi masing-masing terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian mediasi menggunakan uji Sobel, komitmen organisasi terbukti mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, serta mampu memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Kesimpulannya, peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi dan penerapan *work life balance* yang baik, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penguatan komitmen organisasi sebagai faktor yang memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai.

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

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik sektor publik maupun swasta, terutama di tengah perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, transformasi digital, dan meningkatnya tuntutan pelayanan publik. Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sumber daya fisik, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan adaptif. Armstrong dan Taylor (2023) menempatkan pengelolaan manusia sebagai bagian penting dalam pencapaian tujuan dan keunggulan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Robbins dan Judge (2023) menjelaskan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam organisasi berkaitan dengan kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Salah satu faktor tersebut adalah kompetensi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang diperlukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman menjadi bagian penting dalam pengelolaan

sumber daya manusia (Dessler, 2020). Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai tuntutan pekerjaan akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain kompetensi, *work life balance* menjadi isu penting dalam lingkungan kerja modern. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi diperlukan agar pegawai mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan personal secara proporsional. Ketidakseimbangan dapat menimbulkan konflik peran, kelelahan, stres, dan pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2023). Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keterikatan pegawai terhadap organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Pegawai dengan komitmen yang kuat cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas yang merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Inspektorat memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan program, kebijakan, dan penggunaan anggaran pemerintah daerah. Pelaksanaan fungsi tersebut membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi memadai, mampu beradaptasi dengan perubahan regulasi dan teknologi, serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Di sisi lain, karakteristik pekerjaan pengawasan yang kompleks, tuntutan penyelesaian laporan, beban kerja, dan target pekerjaan berpotensi memunculkan permasalahan terkait kompetensi, *work life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Secara teoritis, kompetensi dan *work life balance* berkaitan dengan kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara faktor individual dan kinerja. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan adanya variasi hasil mengenai kekuatan hubungan antarvariabel tersebut. Selain itu, penelitian yang menguji kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, khususnya pada instansi

pengawasan pemerintah daerah, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara Kompetensi (X1), *Work Life Balance* (X2), Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel *intervening*, dan Kinerja Pegawai (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara sistematis berdasarkan data empiris. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas sebanyak 78 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik *sampling jenuh*, sehingga seluruh 78 pegawai dijadikan sampel.

Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder berupa buku, jurnal, artikel, serta dokumen organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju hingga sangat tidak setuju.
Sebelum analisis dilakukan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan linearitas. Analisis data menggunakan SPSS melalui analisis deskriptif, regresi linear berganda, analisis jalur (*path analysis*), uji Sobel untuk menguji peran variabel *intervening*, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi (Ghozali, 2021; Syofian, 2022). Analisis jalur digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung maupun tidak langsung

Kompetensi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas dengan jumlah responden sebanyak 78 orang. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh Kompetensi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Hasil analisis meliputi pengujian pengaruh parsial, pengaruh simultan, serta pengujian efek mediasi melalui analisis jalur dan uji Sobel.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 18,445 + 0,618X_1. Koefisien regresi sebesar 0,618 menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,679 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,460 menunjukkan bahwa Kompetensi secara sendiri mampu menjelaskan 46,0% variasi Kinerja Pegawai.

Hasil uji *t* menunjukkan nilai t-hitung sebesar 8,053, lebih besar daripada *t-tabel* sebesar 1,665, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan standar organisasi. Kondisi tersebut menjadi semakin penting pada organisasi pengawasan pemerintah daerah karena pegawai dituntut memahami prosedur, ketentuan, administrasi, serta berbagai perubahan regulasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pengawasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Sasongko dan Sahara (2023) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan bahwa peningkatan kompetensi berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik. Penelitian Kuswantoro dan Zaidaan (2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta tetap memberikan pengaruh melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan, sertifikasi, pengembangan profesional, pendampingan, serta pemetaan kompetensi sesuai kebutuhan jabatan. Peningkatan tersebut diharapkan tidak hanya meningkatkan kemampuan individual, tetapi juga menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif, akurat, dan berkualitas.

2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi sederhana menunjukkan persamaan Y = 29,529 + 0,389X_2. Koefisien regresi sebesar 0,389 menunjukkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai. Nilai korelasi sebesar 0,534 menunjukkan adanya hubungan positif dengan kategori sedang. Nilai R^2 sebesar 0,285 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* mampu menjelaskan 28,5% variasi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel uji *t*, diperoleh nilai t-hitung 5,499 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menciptakan kondisi yang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung mempunyai kondisi yang lebih baik untuk berkonsentrasi, mengelola energi, serta menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menimbulkan tekanan yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas.

Temuan penelitian ini konsisten dengan Putri dan Frianto (2023), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja serta komitmen organisasi. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan *Work Life Balance* dengan kinerja.

Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian terhadap ASN oleh Soebagijo (2023), yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi mempunyai peran dalam memperkuat hubungan tersebut.

Oleh karena itu, Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja, pembagian tugas yang proporsional, komunikasi yang baik, pengaturan waktu kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya tersebut penting agar tuntutan pekerjaan tetap dapat dipenuhi tanpa mengabaikan kebutuhan kehidupan pribadi pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil regresi menunjukkan persamaan $Z = 14{,}356 + 0{,}689X_1$. Koefisien regresi sebesar 0,689 menunjukkan bahwa peningkatan Kompetensi diikuti dengan peningkatan Komitmen Organisasi. Nilai korelasi sebesar 0,675 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Hasil uji *t* menghasilkan nilai 7,968 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik tidak hanya lebih mampu melaksanakan pekerjaan, tetapi juga memiliki peluang lebih besar untuk merasa percaya diri, mampu memberikan kontribusi, dan memiliki keterikatan terhadap organisasi. Kemampuan menyelesaikan tugas secara baik dapat menumbuhkan persepsi bahwa pegawai mempunyai kapasitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan juga dapat membuat pegawai lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan pekerjaan dan berbagai tuntutan organisasi. Dalam konteks Inspektorat Daerah, kemampuan memahami tugas

pengawasan, regulasi, administrasi, analisis, serta penyusunan laporan dapat meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sasongko dan Sahara (2023), yang menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan dengan kinerja dan komitmen pegawai pada lingkungan ASN. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi tidak hanya relevan sebagai faktor teknis untuk menghasilkan kinerja, tetapi juga berkaitan dengan keterikatan pegawai terhadap organisasi.

Dengan demikian, pengembangan kompetensi dapat menjadi salah satu strategi untuk memperkuat komitmen organisasi. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan sehingga pegawai merasakan manfaat langsung dari pengembangan kompetensi yang diberikan organisasi.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Z = 35{,}131 + 0{,}255X_2$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,255 menunjukkan arah hubungan positif. Nilai korelasi sebesar 0,312 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat hubungan yang relatif rendah. Meskipun demikian, hasil uji *t* menunjukkan nilai 2,860, lebih besar daripada *t-tabel* 1,665, dengan signifikansi 0,005 < 0,05.

Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tetap mempunyai hubungan dengan terbentuknya komitmen pegawai, meskipun kekuatan hubungannya lebih rendah dibandingkan hubungan Kompetensi dengan Komitmen Organisasi. Pegawai yang memperoleh kondisi kerja yang memungkinkan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat merasakan kenyamanan dan dukungan yang lebih baik dari organisasi.

Kondisi tersebut dapat mendorong munculnya rasa memiliki, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan terlalu mendominasi kehidupan pribadi, pegawai dapat mengalami tekanan dan berkurangnya kenyamanan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan Putri dan Frianto (2023), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian Sugiarta dan Adnyani (2023) juga menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai menjalankan tanggung jawab pekerjaan sekaligus mempertahankan kehidupan pribadi secara wajar. Kebijakan tersebut dapat mendukung terbentuknya keterikatan pegawai terhadap organisasi.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 20,361 + 0,583Z. Koefisien regresi sebesar 0,583 menunjukkan bahwa peningkatan Komitmen Organisasi diikuti peningkatan Kinerja Pegawai. Nilai korelasi sebesar 0,654 menunjukkan hubungan positif yang kuat.

Hasil uji *t* memperoleh nilai 7,532 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterikatan dan rasa memiliki terhadap organisasi cenderung terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Komitmen dapat tercermin melalui kesediaan pegawai untuk menerima tujuan organisasi, mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta memberikan usaha yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dalam konteks Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, komitmen organisasi menjadi penting karena keberhasilan pelaksanaan tugas pengawasan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pegawai, tetapi juga pada kesediaan pegawai menjalankan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Putri dan Frianto (2023) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Aviptasari dan Putri (2024) juga menemukan pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Kompetensi, *Work Life Balance*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompetensi, *Work Life Balance*, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Model menghasilkan nilai R = 0,786 dan R^2 = 0,618. Artinya, ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 61,8% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 38,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil uji F menghasilkan F-hitung sebesar 39,843 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai tersebut lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,73, sehingga Kompetensi, *Work Life Balance*, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan perlu didukung oleh kondisi keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan terhadap organisasi. Kompetensi memberikan dasar kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, *Work Life Balance* mendukung kondisi kerja yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara optimal, sedangkan Komitmen Organisasi mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi secara konsisten.

Hasil ini memiliki kesesuaian dengan penelitian yang menguji kombinasi kompetensi, *Work Life Balance*, komitmen organisasi, dan kinerja dalam konteks pemerintahan daerah. Penelitian Hareni et al. menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai, sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi menjadi mekanisme penting dalam hubungan antara faktor sumber daya manusia dan kinerja pada lingkungan pemerintah daerah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dasar bahwa peningkatan kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi, bukan hanya melalui peningkatan kemampuan teknis pegawai.

7. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,436, sedangkan pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,675 dan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,360. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi adalah 0,243 (0,675 × 0,360). Uji Sobel menghasilkan t-hitung sebesar 3,068, lebih besar daripada *t-tabel* 1,665. Dengan demikian, Komitmen Organisasi terbukti memediasi secara signifikan hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja melalui dua mekanisme. Pertama, kompetensi secara langsung meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, kompetensi dapat mendorong terbentuknya komitmen terhadap organisasi yang kemudian berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Meskipun pengaruh langsung sebesar 0,436 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung sebesar 0,243, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa jalur mediasi tetap signifikan. Artinya, Komitmen Organisasi menjadi bagian dari mekanisme yang menjelaskan bagaimana kompetensi dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja.

Temuan tersebut konsisten dengan Kuswantoro dan Zaidaan (2023), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian Sasongko dan Sahara (2023) juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai fungsi mediasi dalam hubungan kompetensi dengan kinerja pada ASN.

Implikasinya, Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas tidak cukup hanya meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan. Peningkatan kompetensi perlu diikuti dengan upaya memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pengembangan karier yang transparan, penghargaan atas prestasi, komunikasi antara pimpinan dan pegawai, pelibatan pegawai dalam organisasi, serta penciptaan budaya kerja yang positif.

8. Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,365. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,312, sedangkan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,540. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebesar 0,168 (0,312 × 0,540). Uji Sobel menghasilkan nilai t-hitung 2,604, lebih besar daripada *t-tabel* 1,665, sehingga Komitmen Organisasi terbukti memediasi secara signifikan pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat berkontribusi terhadap kinerja secara langsung sekaligus melalui peningkatan komitmen pegawai. Ketika pegawai mampu menjalankan pekerjaan tanpa mengalami gangguan yang berlebihan terhadap kehidupan pribadi, kondisi tersebut dapat meningkatkan kenyamanan dan persepsi positif terhadap organisasi. Selanjutnya, kondisi tersebut dapat mendorong keterikatan dan komitmen yang pada akhirnya mendukung kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Putri dan Frianto (2023), yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja dan Komitmen Organisasi serta Komitmen Organisasi memediasi hubungan tersebut. Temuan serupa juga dilaporkan Soebagijo (2023) pada pegawai negeri sipil, yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja dan Komitmen Organisasi berperan dalam memperkuat hubungan tersebut.

Hasil tersebut memberikan implikasi bahwa kebijakan keseimbangan kehidupan kerja sebaiknya tidak dipandang semata-mata sebagai kebijakan kesejahteraan pegawai, tetapi juga sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia. Pengaturan beban kerja, pembagian tugas yang proporsional, komunikasi yang efektif, serta dukungan organisasi dapat membantu pegawai mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa Kompetensi, *Work Life Balance*, dan Komitmen Organisasi mempunyai keterkaitan dalam menjelaskan

Kinerja Pegawai. Nilai R^2 sebesar 61,8% menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap variasi kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat 38,2% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, budaya organisasi, maupun beban kerja.

Bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Musi Rawas, hasil penelitian menunjukkan pentingnya pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi. Pengembangan kompetensi perlu berjalan bersama dengan penciptaan keseimbangan kehidupan kerja dan penguatan komitmen organisasi. Integrasi ketiga aspek tersebut diharapkan dapat mendukung pegawai dalam menjalankan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa Komitmen Organisasi tidak hanya berhubungan langsung dengan Kinerja Pegawai, tetapi juga menjadi mekanisme yang menjembatani pengaruh Kompetensi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Temuan tersebut memperkuat pentingnya pengelolaan faktor individual dan organisasional secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Kompetensi, *Work Life Balance*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
8. Komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan hasil dan temuan penelitian, maka penulis memberikan saran yang dapat diberikan adalah:

1. Inspektorat perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, bimbingan teknis, penempatan sesuai kompetensi, dan evaluasi secara berkala.
2. Perlu dilakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta fleksibilitas kerja sesuai kebutuhan.
3. Perlu diperkuat melalui budaya kerja positif, pemberian apresiasi atas prestasi, serta pelibatan pegawai dalam kegiatan dan pengambilan keputusan organisasi.
4. Perlu dilakukan evaluasi kinerja secara berkala, pemberian umpan balik dan pembinaan, serta penerapan penghargaan berbasis kinerja untuk meningkatkan motivasi pegawai.

Daftar Pustaka

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.). Kogan Page.

Aviptasari, F. E., & Putri, V. W. (2024). *Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance: The Mediation Role of Job Satisfaction*. *Management Analysis Journal, 13*(2), 171–182.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education Limited.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hareni, T. G. N., Nurlianti, M., & Wahyudi, S. (2025). *Pengaruh Kompetensi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kutai Timur*. *Journal Competency of Business, 9*(2).

Kuswantoro, A., & Zaidaan, A. (2023). *Influence of Work Motivation, Work Environment, and Employee Competence on Employee Performance Through Organizational Commitment as Intervening Variable*. *Economic Education Analysis Journal, 1*(1), 154–164.

Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(2).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Sasongko, B., & Sahara, N. (2023). *The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Competence, Work Environment, and Employee Performance*. *Tamansiswa Management Journal International, 11*(1).

Soebagijo, I. S. S. (2023). *The Work-life Balance on Civil Servants Performance through Organizational Commitment as a mediator*. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 4*(3).

Sugiarta, I. G. O., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 12*(2), 283–290.

Syofian, S. (2019). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta : Bumi Aksara.