PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GIANYAR

Ni Made Sulystiana Dewi[1*] | Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja[2] | Pande Ketut Ribek[3]

[1,2,3]Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia
*Email: sulystianad@gmail.com

Abstrak
Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam keberhasilan organisasi, karena berfungsi sebagai pemikir, perencana dan penggerak utama dalam mencapai tujuan dari organisasi. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : kompetensi, disiplin kerja, *work life balance*, kinerja pegawai

Abstract
Human resources (HR) play a crucial role in organizational success, serving as thinkers, planners, and prime movers in achieving organizational goals. Well-managed HR will contribute to improved performance. This study aims to determine and analyze the influence of competence, work discipline, and work-life balance on employee performance at the Gianyar Regency Industry and Trade Office. A sample of 35 civil servants at the Gianyar Regency Industry and Trade Office was selected using saturated sampling. Data collection methods included observation, interviews, and questionnaires. Multiple linear regression analysis was used using SPSS version 25. The results demonstrate that competence has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work-life balance has a negative and insignificant effect on employee performance.

Keywords: *competence, work discipline, work-life balance, employee performance*

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas atau kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Putra & Fernos, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Nurimansjah, 2023). Hasil temuan yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2023) dan Nurimansjah (2023) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Kitta *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Hondo (2024) disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasil temuan yang dilakukan oleh Parwita, *et al.*, (2024) dan Ribek *et al.*, (2025) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Hapsari *et al.*, (2022) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *work life balance. Work life balance* adalah suatu keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan dua tuntutan utama dalam hidupnya yaitu kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lockwood, 2020). Hasil temuan yang dilakukan oleh Mutiara, *et al.*, (2024) dan Nurshoimah *et al.*, (2023) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif an signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Rahmawati *et al.*, (2021) yang menyatakan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sebagai instansi yang memiliki peran dalam mendorong pertumbuhan sektor perdagangan dan industri di daerah Dinas Perindutsrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar secara rutin melakukan penilaian terhadap pegawai untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai. Adapun data penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2024
Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja (%)	Keterangan
Januari	35	92%	Sangat Baik
Februari	35	91%	Sangat Baik
Maret	35	87%	Baik
April	35	85%	Baik
Mei	35	80%	Baik
Juni	35	75%	Cukup
Juli	35	81%	Baik
Agustus	35	80%	Baik
September	35	83%	Baik
Oktober	35	75%	Cukup
November	35	83%	Baik
Desember	35	85%	Baik

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Gianyar, 2025

Adanya peningkatan dan penurunan pada penilaian kinerja pegawai pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya kinerja pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah direncanakan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Adapun kegiatan/program kerja dan target kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar pada tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Kegiatan dan Target Kinerja pada Dinas Perindustrian
dan Perdagangan Kabupaten Gianyar Pada Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Catatan Analisis
1	Jumlah penerimaan PDRB sektor perdagangan	Rp3.104.889.000.000	Rp2.315.521.870.000	Belum Tercapai
2	Nilai eksport ekonomi kreatif	$16.000.000	$9.720.240	Belum Tercapai
3	Presentase komplain masyarakat	100%	100%	Sudah Tercapai

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Catatan Analisis
	yang dapat diselesaikan			
4	Presentase pencapaian target restribusi pasar	100%	100%	Sudah Tercapai
5	Nilai IKM (Indek Kepuasan Masyarakat)	78%	76%	Belum Tercapai
6	Jumlah penerimaan PDRB sektor industri	Rp4.327.038.000.000	Rp3.144.587.500.000	Belum Tercapai
7	Jumlah sentra industri kecil dan menengah yang beroperasi	7 sentra	6 sentra	Belum Tercapai
8	Cakupan bina SDM perajin / calon perajin	20%	18%	Belum Tercapai
9	Nilai produksi	Rp4.064.517.000	Rp4.064.517.000	Sudah Tercapai
10	Nilai investasi	Rp2.801.374.000.000	Rp2.801.374.000.000	Sudah Tercapai

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab.Gianyar, 2025

Kualitas dan kuantitas dari kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar pelaksanaannya belum menunjukkan kinerja yang belum optimal, yang tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti dan cermat belum terpenuhi, sehingga pencapaian standar minimal yang harus dipenuhi belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat dilihat dari belum terlaksananya semua program/kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.

Hasil observasi menunjukkan adanya permasalahan kompetensi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Meskipun sebagian besar

pegawai telah menempuh pendidikan tinggi, masih terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan penempatan jabatan.Wawancara dengan empat pegawai yang mengalami ketidaksesuaian penempatan, menyampaikan bahwa menghadapi kendala dalam menjalankan tugas, mulai dari membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan, dan merasa kurang percaya diri saat menangani tugas yang tidak sesuai kompetensi dasar yang dimiliki.

Permasalahan disiplin kerja terlihat dari tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar tahun 2024 menunjukkan fluktuasi dengan rata-rata 5,58% yang tergolong tinggi. Hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian menyampaikan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, sehingga laporan yang seharusnya segera diselesaikan menjadi tertunda dan menghambat kegiatan berikutnya.

Terkait *work life balance* terdapat permasalahan yang dapat dilihat dari hasil wawancara dengan 6 Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar dimana sebagian besar pegawai mengalami kesulitan menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karena tidak mampu membagi waktu yang menyebabkan berkurangnya waktu untuk diri sendiri maupun bersama keluarga. Rasa lelah sepulang kerja juga membuat energi tidak cukup untuk menjalankan peran di rumah. Padatnya beban kerja dan terbatasnya waktu beristirahat turut menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada suasana hati dan menurunkan semangat kerja.

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory yang dikemukakan Edwin Locke (1968) menjelaskan bahwa pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Penetapan tujuan yang jelas dan menantang dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih fokus dan terarah. Pegawai yang kompeten lebih mampu memahami dan memenuhi tujuan organisasi, disiplin kerja membantu menjaga ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan sehingga proses pencapaian tujuan berjalan efektif, sementara *work life balance* yang baik membuat pegawai lebih termotivasi, bersemangat, dan konsisten dalam menjaga kualitas kinerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yasin, 2024). Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, pengetahuan dan keterampilan yang

memungkinkan seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Terdapat indikator kompetensi menurut Ritonga, *et al.*, (2021) yaitu, 1) Pengetahuan, 2) Keterampilan dan 3) Kemampuan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Susanti & Arief, 2024). Disiplin kerja berfungsi sebagai pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu kedisiplinan akan menciptakan pegawai yang berkualitas sehingga mempercepat pencapaian tujuan institusi. Terdapat indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2020) yaitu, 1) Kehadiran di tempat kerja, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, dan 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Work Life Balance

Work life balance adalah suatu keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan dua tuntutan utama dalam hidupnya yaitu kehidupan pribadi dan pekerjaan (Lockwood, 2020). Menurut Nawarcono & Setiono (2021) *work life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Dengan keseimbangan ini, konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat diminimalkan. Menurut Kembuan, *et al.*, (2021) menegaskan bahwa *work life balance* merupakan faktor penting bagi setiap pegawai, agar dapat menjaga kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan dalam pekerjaan. Terdapat indikator *work life balance* menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) yaitu, 1) Keseimbangan waktu, 2) Keseimbangan keterlibatan dan 3) Keseimbangan kepuasan.

Kinerja Pegawai

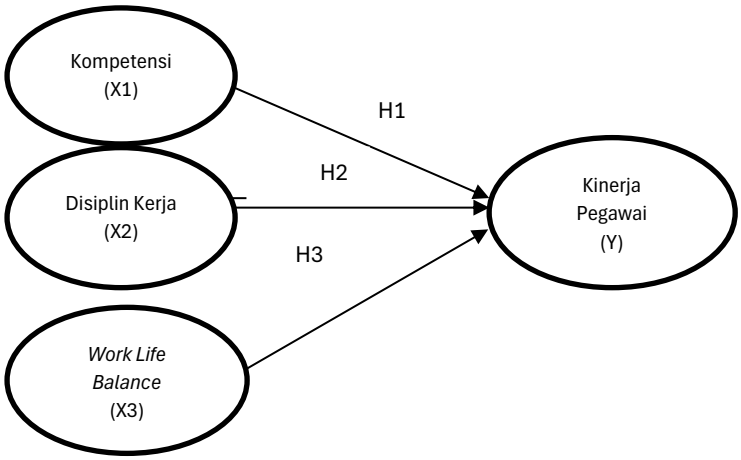
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya (Arlan, 2022). Kinerja menggambarkan upaya kerja pegawai yang menjadi dasar penilaian terhadap individu maupun organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi. Secara umum, kinerja merupakan hasil pelaksanaan tugas seseorang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor dan dinilai dalam periode waktu tertentu. Terdapat indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020) yaitu, 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Kerja sama dan 5) Inisiatif.

Kerangka Konseptual

Pegawai dengan kompetensi yang baik akan lebih mampu memahami tujuan organisasi didukung disiplin kerja yang tinggi serta mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi akan membuat pegawai

melaksanakan pekerjaannya secara konsisten dan optimal sehingga kinerja pegawai meningkat.

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti 2025

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Pegawai dengan tingkat kompetensi yang baik memberikan kontribusi bagi organisasi, sementara pegawai dengan kompetensi yang rendah cenderung kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap pegawai memiliki kompetensi berbeda, sehingga instansi perlu memperhatikannya untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dukung dengan penelitian Sari et al., (2023) , Nurimansjah (2023), Ramanda, *et al.*, (2024), dan Suryani *et al.*, (2023) hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah kesadaran pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Organisasi dengan budaya disiplin yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, semangat kerja pegawai, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi. Dengan disiplin yang baik, pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Hal ini didukung dengan penelitian Parwita, *et al.*, (2024), Permana & Rachmawati (2024), Putra & Fernos (2023), dan Ribek *et al.*, (2025) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Work life balance adalah kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan dua tuntutan utama dalam hidupnya yaitu kehidupan pribadi dan pekerjaan. Keseimbangan ini penting karena pegawai yang mampu menjaga *work life balance* dengan baik cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih fokus dan produktif serta meminimalkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya mendukung menyelesaikan tugas dengan lebih optimal. Hal ini didukung oleh penelitian Mutiara, *et al.*, (2024), Putri, *et al.*, (2025), Seninasari & Ridwan (2025) dan Nurshoimah *et al.*, (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Peneltian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jalan Legong Keraton, Sidan, Gianyar. Objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, disiplin kerja, *work life balance* dan kinerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah Pegawai Negeri Sipil Disperindag Kabupaten Gianyar yang berjumlah 35 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	*Pearson Correlation*	Standar	Keterangan
Kompetensi (X1)			
X1.1	0,816	0,30	Valid
X1.2	0,835		Valid
X1.3	0,828		Valid
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1	0,757	0,30	Valid
X2.2	0,847		Valid
X2.3	0,861		Valid

Pernyataan	*Pearson Correlation*	Standar	Keterangan
X2.4	0,873		Valid
Work Life Balance (X3)			
X3.1	0,880	0,30	Valid
X3.2	0,738		Valid
X3.3	0,826		Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,697	0,30	Valid
Y.2	0,751		Valid
Y.3	0,776		Valid
Y.4	0,766		Valid
Y.5	0,849		Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* intrumen berada di atas 0,30 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kompetensi (X1)	3	0,766	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	4	0,856		Reliabel
Work Life Balance (X3)	3	0,747		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,826		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument sudah reliabel dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.085[c,d]

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig.* (2-tailed) 0,085 yaitu >0,05 yang menunjukan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients[a]

Variabel Bebas	*Tolerance*	Nilai VIF
Kompetensi	0,578	1,730
Disiplin Kerja	0,664	1,506
Work Life Balance	0,841	1,189

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 menunjukan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastiditas
Coefficients[a]

Variabel Bebas	Sig.
Kompetensi	0,266
Disiplin Kerja	0,717
Work Life Balance	0,862

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6 menunjukan bahwa nilai signifikansi antara variabel *independen* dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Tabel 8
Rekaptulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Eror	Beta		
1	(Contstant)	7,991	2,914		2,742	0,010
	Kompetensi	0,676	0,206	0,502	3,280	0,003
	Disiplin Kerja	0,432	0,161	0,383	2,684	0,012
	Work Life Balance	-0,168	0,196	-0,109	-0,859	0,397
R R Square Adjusted R Square F Statistic Sig F		= 0,762 = 0,580 = 0,540 = 14,288 = 0,000				

Sumber: Data diolah, 2025

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 7, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi: $Y = 7,991 + 0,676X_1 + 0,432X_2 - 0,168X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

1) Nilai konstan sebesar 7,991 jika kompetensi, disiplin kerja dan *work life balance* sama dengan nol maka kinerja pegawai akan tetap meningkat.
2) Nilai $b_1 = 0,676$ artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti jika kompetensi meningkat sedangkan disiplin kerja dan *work life balance* tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.
3) Nilai $b_2 = 0,432$ artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti jika disiplin kerja meningkat sedangkan kompetensi dan *work life balance* tetap maka kinerja pegawai akan meningkat.
4) Nilai $b_3 = -0,168$ artinya *work life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berarti semakin baik *work life balance* yang dirasakan pegawai cenderung menurunkan kinerja pegawai dengan asumsi kompetensi dan disiplin kerja tetap.

2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,762 yang berada diantara 0,600 – 0,799 dan termasuk ke dalam korelasi yang kuat. Hal ini berarti variabel kompetensi, disiplin kerja dan *work life balance* memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Determiniasi

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil koefisien determinasi sebesar 54% yang artinya bahwa sebesar 54% variabel kinerja pegawai dipengaruhi dari ketiga variabel independen kompetensi, disiplin kerja dan *work life balance*, sedangkan sisanya (100% - 54% = 46%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil pengolahan data uji t yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk kompetensi adalah 3,280, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,676 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik tingkat kompetensi pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.

b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja adalah 2,684, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,432 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.

c) Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk *work life balance* adalah -0,109, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,168 dan nilai signifikansi sebesar 0,397 > 0,05 artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima. Ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya peningkatan atau penurunan *work life balance* tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Hal tersebut memiliki arti semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Pegawai yang memiliki pengetahuan memadai mampu melaksanakan tugas secara terarah karena memahami prosedur kerja, tanggung jawab, dan standar hasil yang harus dicapai, sehingga pekerjaan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dengan kualitas sesuai

ketentuan instansi. Keterampilan yang baik juga mendukung penerapan pengetahuan secara tepat, membuat pegawai bekerja lebih teliti, bertanggung jawab, serta memiliki inisiatif dalam mencari solusi tanpa harus menunggu instruksi atasan. Selain itu, kemampuan yang dimiliki pegawai mencerminkan kapasitas dalam mengelola pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai hasil kerja optimal, di mana pegawai yang kompeten dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, bekerja sama dengan rekan kerja, serta tanggap menghadapi berbagai tantangan sehingga kinerjanya tetap konsisten baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini didukung dengan penelitian Sari *et al.*, (2023), Nurimansjah (2023), Ramanda, *et al.*, (2024), dan Suryani *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Hal tersebut memiliki arti semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Pegawai yang hadir tepat waktu dapat memanfaatkan waktu kerja secara maksimal sehingga pekerjaan selesai tepat waktu, sekaligus menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas sehingga proses kerja berjalan lancar. Disiplin dalam mematuhi peraturan dan standar kerja juga membuat pegawai bekerja lebih tertib dan terarah, mampu melaksanakan tugas secara sistematis, serta menjaga kualitas hasil kerja tetap sesuai standar organisasi. Selain itu, kewaspadaan pegawai berperan penting karena fokus dan ketelitian yang tinggi membantu meminimalkan kesalahan, memastikan pekerjaan sesuai prosedur, serta meningkatkan kesiapan dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan yang tepat. Hal ini didukung dengan penelitian Parwita, *et al.*, (2024), Permana & Rachmawati (2024), Putra & Fernos (2023), dan Shihab, *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar

Work life balance berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar. Hal tersebut memiliki arti arah koefisien negatif menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan pegawai, cenderung menurunkan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik, sehingga peningkatan atau penurunan *work life balance* tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dapat terjadi karena sebagian besar pegawai berada pada rentang usia yang tergolong produktif, di mana pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup serta kestabilan dalam

menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Sehingga pegawai telah terbiasa dengan tuntutan pekerjaan, ritme kerja, serta pola penyelesaian tugas yang berlaku di lingkungan organisasi. Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai Disperindag Kabupaten Gianyar cenderung berfokus pada penyelesaian tugas sebagai bentuk tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Meha *et al.*, (2025) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam analisis statistik. Temuan tersebut juga didukung dengan penelitian oleh Putri *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja maupun performa karyawan secara langsung.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, yang berarti semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka kinerja pegawai semakin meningkat. *Work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifkan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gianyar, yang berarti *work life balance* pegawai tidak memberikan pengaruh secara langsung dan nyata terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.

Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah: 1). Jumlah sampel yang terdiri dari 35 Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gianyar sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai di dinas tersebut. 2). Variabel bebas dalam penelitian ini menjelaskan 58% variasi pada variabel terikat, yang berarti masih terdapat 46% faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi variabel terikat. 3) Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(4), 1211–1221.

Arlan, A. S. (2022). Kinerja Pegawai Pada UPT Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Al Iidara Balad*, *4*(2), 14–21.

Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP*, *2*(2).

Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *7*(2), 188–203.

Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, *9*(3), 1257–1266.

Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, *6*(1), 297–309.

Lockwood, N. (2020). Work/Life Balances : Challenges And Solutions. *R Magazine, Alexandria*, *48*(6), 101–106.

Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Meha, S. R., Pura, R. B., Susriyanti, & Fitri, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, *01*(04), 253–257.

Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2), 1171–1179.

Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, *16*(2), 161–173.

Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, *6*(2), 325–340.

Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance , Work Overload dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis*, *4*(1), 27–40.

Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Dewi, P. Y. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar. *Values*, *5*(1).

Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 20–27.

Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(2), 617–629.

Putri, D. M., Muttaqin, R., & Akbar, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Jaya Putra Sentosa Dea. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *11*(1), 39–49.

Putri, M., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2024). The Work Life Balance and Employee Engagement Effect on Employee Performance at Type A And Type B Branch Office of PT Asabri (Persero) Through Job Satisfaction. *International Journal of Research and Review*, *11*(7), 416–430.

Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran Worklife Balance Dan Motivasi Ekstrinstik Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang*, *2*(1), 64–72.

Ramanda, I. M. duwika, Widyani, A. . D., & Putra, I. D. M. A. P. (2024). Pengaruh Kompetensi, Work Life Balancedan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Abiansemal. *Jurnal Emas*, *5*(10), 1–13.

Ribek, P. K., Dewi, D. N. A. M. S., & Vipraprastha, T. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, *6*(11), 2746–2761.

Ritonga, A., Nasution, H., Aswiluddin, A., & Liswati, S. (2021). Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu Dan Keamanan Hasil Perikanan Medan I. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, *3*(1), 18–27.

Sari, N. M. R. Y., Atmaja, N. P. C. D., & Manek, D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Chanda Kaori Sandoz. *Jurnal Emas*, *4*(7), 1721–1732.

Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). *Pengaruh Work Life Belance, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur*. *3*(2), 567–581.

Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, *3*(3), 5479–5492.

Suryani, N. N., Mitariani, N. W. E., & Wameda, N. K. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Koperasi Artha Gemilang Kencana). *Values*, *4*(3), 758–767.

Susanti, R. K., & Arief, M. Y. (2024). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Komitmen Organisasi Perguruan Tinggi Swasta Di Lingkungan Lldikti Wilayah Vii Jawa Timur. *Cermin : Jurnal Penelitian*, *8*(1), 311–322.

Yasin, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep. *Journal Of Management Science (JMS)*, *5*(2), 104–108.