

PENGARUH KOMPETENSI, *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA DENPASAR

Luh Tina Resmayani¹, Agus Wahyudi Salasa Gama², Ni Putu Yeni Astiti³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: tresmayani@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *work life balance*, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

Kata kunci: Kompetensi, *Work life balance*, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Human resources are one of the resources that must exist and are the most important in a company. Human resources have an important role in the company, because human resources are the main driving force for the smooth performance of the company. This study aims to determine the effect of competence, work life balance, job satisfaction on employee performance. This research was conducted at the Denpasar City Regional Finance and Asset Management Agency. The sample in this study were 50 employees at the Denpasar City Regional Financial and Asset Management Agency. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that competency has a positive and significant effect on employee performance at the Denpasar City Regional Financial and Asset Management Agency. Work life balance has a positive and significant effect on employee performance at the Denpasar City Regional Financial and Asset Management Agency. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Denpasar City Regional Financial and Asset Management Agency.

Keywords: Competence, *Work life balance*, Job Satisfaction, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja perusahaan. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam perusahaan (Daulay *et al.*, 2017). Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi (Rosmarini dan Tanjung, 2019).

Menurut Hamali (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya.

Fenomena yang terjadi saat ini yaitu pada kinerja pegawai Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar terpantau dari data penilaian kinerja dari hasil kerja pegawai yang cukup rendah, dari 98 orang jumlah pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar dapat dilihat hasil poin-poin pengukuran kinerja pegawai yang dilakukan oleh kepala divisi SDM dimana penilaian skor pada poin yang dinilai yaitu absensi kedatangan tepat waktu pegawai sebanyak 29 orang memiliki nilai cukup baik, dan terdapat 10 orang yang memiliki nilai sangat rendah. Pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu dimana cukup rendah dengan jumlah pegawai 26 orang, sedangkan pada penilaian segi berpakaian dan pelayanan pegawai dinilai pada skor 80-70 dimana dalam ketagori cukup baik. Hal ini berarti kinerja pegawai pada penyelesaian pekerjaan pegawai yang telah dibebankan dalam kategori cukup rendah, dimana hal tersebut berarti dengan rendahnya penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu akan sangat berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Penurunan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kompetensi atau kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya.

Dalam pelaksanaannya masih ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemui penulis berkaitan dengan

kompetensi tersebut, diantaranya masi ada pegawai menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja. Beberapa indikasi yang membuat rendahnya kinerja pegawai salah satunya mengenai kompetensi pegawai. Tingkat kompetensi pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa pegawai, menyatakan masih ada beberapa pegawai yang masih belum memahami dengan baik mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakannya maupun yang harus dia kerjakan selanjutnya, yang mengindikasikan kemampuan memahami suatu pekerjaan setiap pegawai masih rendah sehingga menyebabkan penyelesaian tugas yang belum sesuai dengan SOP yang ditentukan

Hasil penelitian dari Manik dan Syafrina (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian lain dari Soetrisno dan Gilang (2018), Aulia (2021), Nurwin dan Frianto (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan hasil penelitian dari Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Lukmiati dkk (2020) penurunan kinerja pegawai salah satunya

disebabkan oleh tidakadanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work life balance*. *Work life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi (Widiyanti, dkk, 2021).

Hasil penelitian dari Dina (2018) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian lain dari Lukmiati (2020), Arifin dan Muharto (2022), Natakusumah, dkk (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work-life balance*, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan hasil penelitian dari Saifullah (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor *work life balance* adapula faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dimana salah satunya yaitu kepuasan kerja. Menurut Rahman (2017) kepuasan kerja pun juga dipengaruhi oleh rendahnya mutu kinerja pegawai. Pada dasarnya berhentinya pegawai atau bertahannya pegawai di sebuah perusahaan/organisasi tercermin pada tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan,

tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Salah satunya adalah di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar terdapat beberapa pegawai yang kurang puas terhadap insentif yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan waktu kehadiran di kantor jadi tidak sesuai peraturan datang dan pulang kerja tidak pada waktunya. Kepuasan kerja juga berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Hasil penelitian penelitian dari Andayani dan Cahyani (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian lain dari Firmansyah dan Darmawan (2021), Juwita (2021), Setyawan, dkk (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian dari Wahyudi dan Tupti (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya.

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Menurut Sinambela (2017) kinerja pegawai adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mrujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Mangkunegara (2017) meyakini bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan

kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2017).

2.3 Kompetensi

Menurut Maulana (2021) kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Rostiana (2020) berpendapat kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.4 Work Life Balance

Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, *et al* 2019).

2.5 Kepuasan Kerja

Menurut Khaerul (2017) kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi

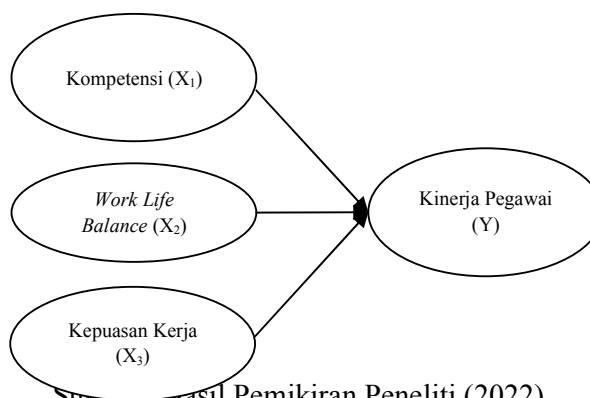
kerjanya dari pada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

3.2 Hipotesis

- H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.
- H₂: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.
- H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Gatot Subroto, VI E No. 2 Denpasar. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kompetensi, *work life*

balance, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, metode kuesioner dan dokumentasi.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = *Work Life Balance*

X₃ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e = *Error*

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompetensi, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan

memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kompetensi, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,627; 0,983 dan 0,671 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan

bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	-6,769	-4,662	0,000
Kompetensi	0,742	3,410	0,001
<i>Work Life Balance</i>	0,984	4,757	0,000
Kepuasan Kerja	0,273	2,770	0,008
R			0,930
<i>R Square</i>			0,864
<i>Adjusted R Square</i>			0,855
<i>F Statistic</i>			97,629
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -6,769 + 0,742X_1 + 0,984X_2 + 0,273X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = -6,769$ menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar bernilai sebesar -6,769.

Nilai $b_1 = 0,742$ menunjukkan bahwa, apabila kompetensi meningkat, sedangkan *work life balance* dan kepuasan kerja tetap konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,742.

Nilai $b_2 = 0,984$ menunjukkan bahwa, apabila *work life balance*

meningkat, sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja tetap konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,984.

Nilai $b_3 = 0,273$ menunjukkan bahwa, apabila kepuasan kerja meningkat, sedangkan kompetensi dan *work life balance* tetap konstan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,273.

5.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,930. Besarnya nilai R 0,930 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

5.5 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,864 atau sebesar 86,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar adalah sebesar 86,4% sedang sisanya $100\% - 86,4\% = 13,6\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.6 Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 97,629 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu

memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

5.7 t (t-test)

Hasil uji t pengaruh kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar terlihat pada Tabel 1 dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 3,410 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Hasil uji t pengaruh *work life balance* terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *work life balance* sebesar 4,757 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,770 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,008 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompetensi pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018), Soetrisno dan Gilang (2018), Aulia (2021), Nurwin dan Frianto (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik

kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

2) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik *work life balance* pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. *Work life balance* pegawai yang meningkat diindikasikan oleh tiga indikator, diantaranya: *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dina (2018), Lukmiati (2020), Arifin dan Muharto (2022), Natakusumah, dkk (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik *work-life balance*, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kepuasan kerja

pegawai yang meningkat di indikasikan oleh lima indikator, diantaranya: pekerjaan (*job*), gaji/upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), atasan (*supervisor*) dan rekan kerja (*workers*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani dan Cahyani (2021), Firmansyah dan Darmawan (2021), Juwita (2021), Setyawan, dkk (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

VI. PENUTUP

6.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Semakin baik kompetensi yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 2) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar. Semakin baik *work life balance* yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota

Denpasar. Semakin baik kepuasan kerja yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

6.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar, sehingga diharapkan memperluas objek penelitian.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Disarankan kepada pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar agar memberikan arahan dan bimbingan agar pegawai mampu memahami dengan baik mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakannya maupun yang harus dia kerjakan selanjutnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.
- b) Disarankan kepada pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar selalu mendukung dan membimbing pegawai agar merasa puas dengan apa yang sudah didapatkan dalam bekerja maupun di luar pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja

pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

- c) Disarankan kepada pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar memberikan insentif sesuai dengan berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Denpasar.

- d) Bagi peneliti selanjutnya Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 86,4 persen yang menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan hanya mampu dipengaruhi oleh variabel kompetensi, *work life balance* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sisanya sebesar 19,0 persen, diduga ada variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karyawan, seperti: komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, K. V., & Cahyani, R. A. D. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mega Putra. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 170-177.
- Arifin, M., & Muharto, A. 2022. Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal*

- Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Aulia, V. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Daulay, R., Khair, H., Pratami, L., & Astuti, R. 2017. *Manajemen*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Dina, D. 2018. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1-16.
- Firmansyah, A., & Darmawan, E. D. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 507-511.
- Hamali, Arif Yusuf. 2017. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Juwita, K. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 14(2), 88-95.
- Khaerul, Umam. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Lukmiati, R. 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Mahennoko, A, A., 2017. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 1-6.
- Maulana, A.F. 2021. Manajemen pembelajaran pada masa pandemi covid-19 berbasis blended learning. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 110-118.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyoy, P. 2022. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Coffeeshop di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7 Nomor 1, Hal:133-143.
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1-10.
- Rahman, Fauzie. 2017. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Expert.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi*. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Rostiana, O. 2020. Pengaruh Auksin IAA, IBA dan NAA terhadap Induksi Perakaran Tanaman Stevia (Stevia rebaudiana) Secara in Vitro. *Buletin Litro*, Vol. 24(2): 58.
- Saifullah, F. 2020. Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. 2021. Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Keterlibatan Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133-143.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. 2019. Expert commentary on work-life balance and crossover of emotions and experiences: theoretical and practice advancements. *Journal of Organizational Behavior*. 30, 587-595. Doi: 10.1002/job.616.
- Widiyanti, M., Isnurhadi, I., & Purwanto, P. 2021. Analisis Efisiensi Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas PT Pusri Palembang Sebelum dan Sesudah Spin-off. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 12(4), 301-316.