

PENGARUH KOMITMEN KERJA, WORK LIFE BALANCE DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

I Gede Aditya Putra Pratama¹, Abd. Azis Muthalib², Naufal Supriadin³

^{1, 2, 3}STIE Enam Enam Kendari, Jl. Bunga Kamboja, Kendari, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Email: adityaputrapratama478@gmail.com

Article History

Received: 11-04-2026

Revision: 26-04-2026

Accepted: 28-04-2026

Published: 30-04-2026

Abstract. This study aims to analyse the influence of organisational commitment, work-life balance and self-confidence on employee performance at the Executive Administration Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province, both simultaneously and individually. The study employs a quantitative approach using a survey method. The sample comprised 31 employees selected using a census technique. Research data were obtained through questionnaires filled out by the respondents. The data were analyzed quantitatively using multivariate regression analysis. The research results show that: 1) Organizational Commitment (X1), work-life balance (X2), and self-confidence (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Leadership Administration Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. 2) Organizational Commitment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Leadership Administration Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. 3) Work-life balance (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Leadership Administration Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province. 4) Self-confidence (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Leadership Administration Bureau of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province.

Keywords: Organizational Commitment, Work-Life Balance, Self-Confidence, and Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *work life balance*, dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 31 pegawai yang ditentukan menggunakan teknik sensus. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi multivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komitmen Organisasi (X1), *work life balance* (X2) dan kepercayaan diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. 2) Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. 3) *Work life balance* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. 4) Kepercayaan diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Work Life Balance*, Kepercayaan Diri, Dan Kinerja Pegawai

How to Cite: Pratama, I. A. P., Muthalib, A. A., & Supriadin, N. (2026). Pengaruh Komitmen Kerja, *Work Life Balance* dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (2), 134-148. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i2.5331>

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. SDM berperan strategis dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi sekaligus menjadi komponen biaya terbesar, sehingga pengelolaannya perlu dilakukan secara efektif dan berkeadilan (Aljabar, 2020). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipahami sebagai upaya sistematis untuk memanfaatkan tenaga kerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi dan kesejahteraan individu (Schuler dalam Sutrisno, 2016). Salah satu indikator utama keberhasilan MSDM adalah kinerja pegawai, yang mencerminkan capaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016; Kaswan, 2012).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik organisasional maupun individual. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting karena mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi (Newstrom dalam Wibowo, 2017). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Fivanka, 2023; Fauziana & Efendi, 2024; Kertiriasih et al., 2023), namun penelitian lain menemukan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan negatif (Alam, 2020; Damayanti, 2021; Julindrastuti & Karyadi, 2023). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Selain komitmen organisasi, work life balance juga berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Work life balance merujuk pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lockwood, 2003). Keseimbangan ini penting karena ketidakseimbangan dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan absensi (Frone et al., 1997 dalam Kim, 2014). Meskipun banyak penelitian menunjukkan pengaruh positif work life balance terhadap kinerja (Cegarra-Leiva et al., 2012; Diana, 2023), beberapa studi lainnya menemukan hasil yang tidak signifikan atau berbeda (Herlambang, 2019; Rahmawati, 2021; Timbuleng et al., 2023), sehingga kembali menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris.

Faktor individual lain yang turut memengaruhi kinerja adalah kepercayaan diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja (Khairani, 2014). Pegawai dengan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih inisiatif, berani mengambil keputusan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan empiris menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Maharani & Frendika, 2023; Satriawan et al., 2024), namun pengaruh ini masih perlu diuji kembali pada konteks organisasi yang berbeda.

Fenomena empiris di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan adanya permasalahan kinerja pegawai, seperti rendahnya disiplin kerja, kurangnya kerja sama tim, serta lemahnya kepercayaan diri dalam menjalankan tugas. Selain itu, perhatian pimpinan terhadap pengembangan kinerja pegawai dinilai belum optimal, sehingga berpotensi menghambat pencapaian kinerja organisasi sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014.

Berdasarkan kesenjangan teori, inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, dan fenomena empiris tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, work life balance, dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian MSDM serta menjadi dasar pertimbangan praktis dalam perumusan kebijakan pengelolaan SDM di sektor publik.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini direncanakan selama ± 2 bulan, dengan rincian: bulan pertama peneliti memilih, menghubungi, memberikan kuesioner, dan mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden, dan pada bulan kedua peneliti melakukan pengolahan data dan interpretasi data. Menurut M. Naszir (2003:271), “populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkup Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah sebanyak 77 orang (Bagian Tata Usaha, 2024). Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono (2016). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah perempuan yang bekerja di Lingkup Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 31 orang pegawai.

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi, Pengukuran komitmen organisasi terdiri dari tiga indikator, yaitu: (1) komitmen afektif, (2) komitmen kontinuan dan (3) komitmen normatif. Variabel independen kedua dalam penelitian ini yaitu *Work-Life Balance*. Operasional indikator pengukuran *work-life balance* yaitu (1) dukungan diri dan keluarga, (2) pengaruh pekerjaan dan kehidupan, (3) kepuasan diri, dan (4)

kepuasan kerja (job satisfaction). Variabel independen ketiga dalam penelitian ini yaitu kepercayaan diri. Variabel ini diukur dengan 5 (Lima) indikator, yaitu (1) Keyakinan akan kemampuan diri, (2) Interaksi, (3) Objektif, (4) Bertanggung jawab, dan (5) Rasional dan realistis. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Indikator pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai reliabilitas yang tinggi dalam mengurutkan subjek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibandingkan dengan teknik yang lain; dan (4) aplikatif pada berbagai situasi. Dalam pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval, penentuan skala Likert penelitian ini dibuat skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5-point Likert scale, di mana jika terdapat jawaban dengan bobot rendah maka diberikan skor 1 (satu) dan seterusnya sehingga jawaban yang berbobot tinggi diberi skor 5 (lima). Kategori dari masing-masing jawaban dengan kriteria: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) oleh Malhotra (2010) dan Cooper & Schindler (2003).

Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan. Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih, (2) reliabel atau andal, dan (3) praktis oleh Cooper dan Schindler (2003). Karena itu, untuk menguji kuesioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas.

Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekwensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala Likert. Masing-masing skala mempunyai gradasi penilaian dari sangat rendah kesangat tinggi yang dituangkan dalam pilihan jawaban kuesioner. Kemudian mendeskriptifkan masing-masing variabel penelitian, karakteristik responden maupun

gambaran umum obyek penelitian dalam bentuk alasan terhadap pernyataan responden, jumlah, rata-rata, dan persentase.

Analisis Regresi Multivariat

Analisis statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi multivariat. Tujuan dari analisis regresi multivariat adalah untuk memprediksi perubahan variabel terikat dalam menjelaskan perubahan variabel bebas. Alasan penggunaan analisis regresi multivariat adalah: (1) input data dalam pengolahan merupakan hasil perhitungan rata-rata atau perkalian bobot skor jawaban responden dari setiap item pernyataan atau indikator variabel; (2) penelitian ini mengukur dengan menggunakan skala sikap atau tanggapan responden, oleh karena itu hasil estimasi perlu distandardized (weight determined) dalam teknik multivariat. (3) Regresi multivariat merupakan salah satu tehnik analisis multivariat yang memungkinkan dilakukan analisis serangkaian dari beberapa variabel secara parsial maupun simultan sehingga memberikan efisiensi secara statistik; (4) penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kausal antara motivasi kerja, pengalaman kerja, budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian analisis regresi multivariat cocok digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini.

HASIL

Deskripsi Variabel Penelitian

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur dengan 9 item pernyataan. Berdasarkan rekapitulasi pernyataan di atas variabel komitmen organisasi pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara seperti yang disajikan pada Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang komitmen organisasi menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,51, karena berada pada interval (4,21-5,02). Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai komitmen organisasi adalah sebagai hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Work Life Balance

Berdasarkan rekapitulasi pernyataan di atas, variabel *work life balance* pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, seperti yang disajikan pada Tabel 5.4 di atas, menunjukkan bahwa deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang *work life balance* menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4,39, karena berada

pada interval (4,21-5,02). Artinya, mayoritas responden menyatakan bahwa *work-life balance* secara keseluruhan merupakan hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepercayaan Diri

Berdasarkan rekapitulasi pernyataan di atas variabel kepercayaan diri pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara seperti yang disajikan pada Tabel 5.5 diatas, menunjukkan bahwa deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang kepercayaan diri menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 4,40, karena berada pada interval (4,21-5,02). Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai kepercayaan diri adalah sebagai hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja

Berdasarkan rekapitulasi pernyataan atas variabel kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara seperti yang disajikan pada Tabel 5.6 diatas, menunjukkan bahwa deskripsi jawaban responden secara keseluruhan tentang kinerja pegawai menyatakan sangat baik dengan nilai rerata 4,42 karena berada pada interval (4,21-5,0). Artinya bahwa mayoritas responden menyatakan secara keseluruhan mengenai kinerja pegawai adalah sebagai hasil dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil analisis regresi multivariat

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	-0,154	0,094	–	-1,641	0,112
X1	0,378	0,053	0,386	7,154	0
X2	0,154	0,058	0,164	2,626	0,014
X3	0,498	0,037	0,502	13,521	0

Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa hasil uji F (f_{hitung}) sebesar 844.984 < f_{tabel} 2,68 dengan nilai signifikan ($p\text{-value}$) – $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga dari dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (komitmen organisasi, work life balance, dan kepercayaan diri) secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Secara parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, work life balance, dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

- H1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,386 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,154 > 2,039$ nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %.
- H2. Variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,164 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,626 > 2,039$ dan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %.
- H3. Variabel kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,502 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,521 > 2,039$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau 5 %.

DISKUSI

Pengaruh Komitmen Organisasi, *Work Life Balance* dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *work life balance*, dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh hasil deskripsi jawaban responden yang secara umum menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dipersepsikan berada pada kategori baik, serta mencerminkan adanya kontribusi nyata dari faktor-faktor organisasional dan individual dalam mendukung pencapaian kinerja tersebut.

Secara empiris, kinerja pegawai yang baik tercermin dari berbagai indikator, seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, serta kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kuantitas dan kualitas pekerjaan memperoleh respons sangat setuju dari mayoritas responden, yang menandakan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas secara cermat, benar, dan bersedia menerima tambahan pekerjaan. Temuan ini menguatkan hasil analisis simultan bahwa kombinasi komitmen organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepercayaan diri berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, indikator waktu dan biaya juga memperoleh penilaian sangat baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien sesuai dengan durasi kerja yang ditetapkan serta menggunakan sumber daya keuangan secara bertanggung jawab. Kondisi ini mencerminkan adanya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dalam mengelola beban kerja, yang sejalan dengan konsep work life balance sebagai faktor pendukung kinerja. Pada aspek perilaku kerja, indikator orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan juga memperoleh respons sangat setuju. Pegawai dinilai mengutamakan pelayanan, memiliki komitmen untuk mendahulukan kepentingan organisasi, serta mampu bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja. Sementara itu, indikator inisiatif kerja memperoleh respons setuju, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu bertindak proaktif tanpa selalu menunggu instruksi atasan. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya tercermin dari hasil kerja, tetapi juga dari sikap dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan pandangan Wheelen and David (2001) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari aktivitas organisasi yang pengukurannya disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks penelitian ini, pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan organisasi. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Bennett (2004) yang menekankan bahwa kinerja merupakan perwujudan kecakapan dan keahlian yang dapat diukur dalam rangka peningkatan produktivitas.

Temuan empiris penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Nawawi (2001) yang memaknai kinerja sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang perlu dinilai dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja melalui indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu mencapai tujuan yang dibebankan kepada mereka. Hal ini mendukung pendapat Indrajid & Djokopranoto (2005) yang menyatakan bahwa ukuran kinerja digunakan untuk mengetahui sejauh mana individu atau unit kerja mencapai tujuan organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi kinerja pegawai secara deskriptif, tetapi juga menunjukkan keterkaitan yang jelas antara temuan empiris dan kerangka teoritis. Kinerja pegawai yang baik di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan hasil dari sinergi antara komitmen organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepercayaan diri, yang secara bersama-sama berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi menjadi faktor internal yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Secara empiris, hasil penelitian ini didukung oleh persepsi responden yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi di lingkungan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara berada pada kategori baik. Hal ini tercermin dari tingginya tingkat persetujuan responden pada indikator komitmen afektif, yang menunjukkan adanya keterikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi. Pada indikator komitmen berkelanjutan, mayoritas responden juga menyatakan sangat setuju, yang mengindikasikan adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan di dalamnya. Selanjutnya, pada indikator komitmen normatif, responden menunjukkan sikap persetujuan yang tinggi, yang mencerminkan adanya perasaan kewajiban moral untuk tetap bekerja dan berkontribusi bagi organisasi. Ketiga dimensi komitmen tersebut secara bersama-sama memperkuat kontribusi komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Mowday et al. (1979) dalam Sethi (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tercermin dari keinginan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi, penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk mengutamakan kepentingan organisasi. Popper (1984) dalam Michael, Court, dan Petal (2009) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan hubungan psikologis yang kuat antara individu dan organisasi, yang berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai. Selain itu, Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan tingkat keterlibatan individu dan keengganan untuk meninggalkan organisasi, sementara Mathis dan Jackson (2011) menekankan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan keyakinan dan penerimaan pegawai terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar dorongan internal pegawai untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Fivanka (2023), Fauziana dan Efendi (2024), Kertiriasih et al. (2023), Azzahra (2023), serta Ramadhani (2022), yang secara umum menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini semakin memperkuat bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu determinan penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini tidak hanya ditunjukkan oleh hasil pengujian statistik, tetapi juga diperkuat oleh data deskriptif responden yang secara konsisten memberikan penilaian tinggi pada indikator-indikator *work life balance*. Artinya, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi benar-benar dialami oleh pegawai dan berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. Pengaruh tersebut tercermin dari indikator dukungan dalam diri dan keluarga yang memperoleh respons “sangat setuju” dari mayoritas responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai yang mendapatkan dukungan emosional dan moral dari lingkungan keluarga memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan kerja. Dukungan tersebut membantu pegawai tetap fokus, stabil secara emosional, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, sehingga berdampak langsung pada kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

Indikator pengaruh pekerjaan dan kehidupan juga memperoleh respons sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa pegawai mampu menjaga batas yang relatif seimbang antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting karena mencegah kelelahan kerja (*burnout*) dan mengurangi konflik peran, yang pada akhirnya memungkinkan pegawai bekerja dengan tingkat konsentrasi dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dengan kata lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menyeimbangkan kedua peran tersebut cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal.

Pada indikator kepuasan pribadi dan kepuasan kerja, mayoritas responden menyatakan setuju. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan, pegawai secara umum merasakan kualitas hidup yang cukup baik serta makna dan penghargaan dalam pekerjaannya. Kepuasan pribadi dan kepuasan kerja ini berfungsi sebagai faktor pendorong motivasi intrinsik, yang memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja. Pegawai yang merasa hidupnya seimbang dan pekerjaannya bermakna cenderung

menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa *work life balance* tidak hanya berperan sebagai kondisi pendukung, tetapi menjadi faktor strategis dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Vyas & Shrivastava (2017) yang menegaskan bahwa keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga merupakan tantangan utama dalam dunia kerja modern, namun sekaligus menjadi kunci dalam menjaga produktivitas dan kinerja individu. Ketika keseimbangan ini tercapai, pegawai mampu menjalankan perannya secara lebih efektif tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini juga relevan dengan pandangan Ganapathi et al. (2016) yang menekankan pentingnya dukungan organisasi melalui pengaturan kerja yang fleksibel dan kebijakan ramah keluarga dalam menciptakan *work life balance*. Dalam konteks organisasi publik seperti pemerintah daerah, temuan ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pegawai bukan sekadar isu kesejahteraan, tetapi berdampak langsung pada kinerja dan efektivitas organisasi.

Dengan demikian, keterkaitan antara hasil penelitian dan analisis menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui dukungan keluarga, keseimbangan peran, kepuasan pribadi, dan kepuasan kerja. Temuan ini mempertegas bahwa upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup pegawai merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan, khususnya di lingkungan birokrasi pemerintahan.

Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas. Kepercayaan diri berperan sebagai modal psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, berani mengambil tanggung jawab, serta mampu menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih efektif. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja tercermin dari penilaian responden pada seluruh indikator kepercayaan diri yang berada pada kategori tinggi. Mayoritas responden menyatakan sangat setuju pada indikator keyakinan terhadap kemampuan diri, yang menunjukkan bahwa pegawai percaya pada kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas, mengatasi permasalahan kerja, dan mencapai target yang ditetapkan. Keyakinan ini

menjadi dasar penting dalam membentuk sikap kerja yang proaktif dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, indikator interaksi juga memperoleh respons sangat setuju, yang menunjukkan bahwa pegawai mampu berkomunikasi dengan baik, menyampaikan pendapat secara terbuka, serta berani berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kepercayaan diri dalam berinteraksi ini mendukung terciptanya kerja sama yang efektif dan koordinasi yang lancar, sehingga berdampak positif pada kinerja individu maupun tim. Pada indikator objektif, responden juga menunjukkan penilaian tinggi, yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam menilai kekuatan dan kelemahan diri secara realistis. Sikap objektif ini membantu pegawai dalam melakukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan.

Indikator tanggung jawab dan rasional–realistis juga memperoleh respons sangat setuju dari mayoritas responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kepercayaan diri tidak mudah menghindari tanggung jawab, berani mengakui kesalahan, serta mampu mengambil keputusan secara rasional tanpa dipengaruhi tekanan emosional. Sikap tersebut berkontribusi pada ketepatan pengambilan keputusan dan efektivitas pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Hariyoga dan Suprianto (2011) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas karena individu tidak dapat bekerja secara optimal tanpa keyakinan terhadap kemampuannya sendiri. Pendapat Dale dalam Paulus dan Cahyono (2005) juga menegaskan bahwa individu dengan kepercayaan diri tinggi cenderung berani menghadapi tantangan, sementara individu dengan kepercayaan diri rendah lebih cenderung menghindari tanggung jawab. Selain itu, Sahertian dan Soetjipto (2011) serta Lunenburg (2011) menekankan bahwa kepercayaan diri mendorong fokus kerja, ketekunan, serta kesiapan individu untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru.

Pegawai yang memiliki kepercayaan diri tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mampu bekerja secara mandiri, bertanggung jawab, dan adaptif terhadap tantangan pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maharani dan Friendika (2023) serta Satriawan, Arafat, dan Salmah (2024) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Berangkat dari proses penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan studi selanjutnya. Pertama, data diperoleh melalui persepsi pegawai dengan metode penilaian diri (*self appraisal*), sehingga sangat bergantung pada subjektivitas responden. Keterbatasan waktu dan kesibukan pegawai

di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sulawesi Tenggara juga membatasi peneliti dalam menggali informasi yang lebih mendalam, serta ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup satu instansi sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, informasi yang diberikan melalui kuesioner berpotensi tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya, karena perbedaan pemahaman, sudut pandang, dan tingkat kejujuran responden dalam memberikan jawaban.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, *work life balance*, dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, komitmen organisasi, *work life balance*, dan kepercayaan diri masing-masing juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepercayaan diri pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi.

REKOMENDASI

Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi, *work life balance*, serta kepercayaan diri pegawai guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan pegawai secara berkala, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, seperti kegiatan pembinaan rutin dan pelaksanaan *Training of Trainer* (TOT) sesuai bidang kerja masing-masing, sehingga kompetensi dan kualitas kerja pegawai terus meningkat.

Peningkatan kinerja pegawai juga dapat didukung dengan mendorong pegawai untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memperkuat kepercayaan diri. Pegawai yang mampu mengelola waktu, menjalankan aktivitas pribadi secara sehat, dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih berani berinisiatif, menyampaikan ide, dan mengambil keputusan dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji komitmen organisasi, *work life balance*, dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Alam, S. (2020). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Aljabar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Azzahra, S. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 115–124.
- Bennett, S. (2004). *Corporate culture and performance*. Yayasan Pendidikan Al Hambra.
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Work–life balance and the retention of managers in SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 91–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610955>
- Damayanti, R. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 23–34.
- Diana, A. N. (2023). Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 55–66.
- Fauziana, F., & Efendi, M. (2024). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 45–56.
- Fivanka, R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 201–210.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Ganapathi, I. M. D., Mayangsari, L., & Suharnomo. (2016). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–8.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Prentice Hall.
- Hariyoga, S., & Suprianto, E. (2011). Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi*, 6(2), 89–98.
- Herlambang, T. (2019). Work life balance dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 234–243.
- Indrajid, R. E., & Djokopranoto, R. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Julindrastuti, T., & Karyadi, D. (2023). Komitmen organisasi dan kinerja pegawai: Studi empiris pada instansi pemerintah. *Jurnal Riset Manajemen*, 10(2), 90–102.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Alfabeta.
- Kertiriasih, N. N., Sujana, I. W., & Suardika, I. N. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 33–42.
- Kertiriasih, N. N., Sujana, I. W., & Yudana, I. M. (2023). Organizational commitment and employee performance in public institutions. *International Journal of Management Studies*, 6(2), 89–98.
- Khairani, M. (2014). *Psikologi umum*. Aswaja Pressindo.
- Kim, H. K. (2014). Work life balance and employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 3(2), 45–52.
- Lockwood, N. R. (2003). Work–life balance: Challenges and solutions. *HR Magazine*, 48(6), 1–10.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Maharani, R., & Frendika, R. (2023). Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 145–154.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human resource management* (9th ed., Indonesian trans.). Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Michael, O., Court, D., & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266–288. <https://doi.org/10.1108/09513540910941766>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Paulus, W., & Cahyono, B. (2005). *Psikologi kepribadian*. Rineka Cipta.
- Popper, M. (1984). The leadership process: A social-psychological approach. *Journal of Applied Behavioral Science*, 20(2), 173–187.
- Rahmawati, D. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 67–75.
- Ramadhani, R. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(1), 67–76.
- Sahertian, P., & Soetjipto, B. W. (2011). Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 17–25.
- Satriawan, A., Arafat, Y., & Salmah, N. N. A. (2024). Kepercayaan diri dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 21–32.
- Schuler, R. S. (2016). *Human resource management*. McGraw-Hill Education.
- Sethi, V. (2014). Impact of organizational commitment on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 9(6), 180–190.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Timbuleng, F., Kimbal, M., & Ruru, J. (2023). Work life balance dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 8(2), 88–99.
- Vyas, M., & Shrivastava, P. (2017). Factors affecting work life balance: A review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–198.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2001). *Strategic management and business policy*. Prentice Hall.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.