E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

MBE: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EQUILIBRIUM

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPETENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA ASN DKPUS BANGKA BELITUNG

Nurdiya Khairani Awwaliyyah[1], Zunaidah[2], Lina Dameria Siregar[3], Yomeini Margareth Sagala[4], Nia Meitisari[5]
[1-5]Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia
nurdiyakhairania@gmail.com[1] , zunaidah@unsri.ac.id[2],
linadameria@fe.unsri.ac.id[3] , yomeinimargareth@fe.unsri.ac.id[4], niameitisari@fe.unsri.ac.id[5]

Abstrak: Perkembangan dalam organisasi pelayanan publik menuntut pegawai memiliki kemampuan digital yang memadai serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mendukung kinerja. Sejalan dengan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompetensi digital terhadap kinerja ASN pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori terhadap 72 pegawai ASN melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan, secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula kompetensi digital. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan *work-life balance* dan pengembangan kompetensi digital dalam mendukung kinerja pegawai sektor publik.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Kompetensi Digital, Kinerja Pegawai, ASN, Sektor Publik*

Abstract: *Developments in public service organizations require employees to possess adequate digital competencies and maintain a balance between work demands and personal life to support performance. In line with this condition, this study aims to analyze the effect of work-life balance and digital competence on employee performance at the Department of Archives and Library of the Bangka Belitung Islands Province. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design involving 72 civil servants selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that, partially, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, as does digital competence. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance. These findings highlight the importance of strengthening work-life balance and developing employees' digital competence to support performance in the public sector.*

Keywords: *Work-Life Balance, Digital Competence, Employee Performance, Civil Servants, Public Sector*

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari sejumlah faktor, termasuk diantaranya adalah kinerja pegawai. Bagi instansi pemerintah, kinerja yang baik menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kemampuan organisasi guna menghadirkan pelayanan publik yang optimal dan berkualitas. Kinerja mencerminkan kecakapan pegawai ketika menjalankan pekerjaan berdasarkan kewajiban yang telah dibebankan, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian sasaran organisasi (Widiyasari & Padmantyo, 2023). Dalam era transformasi digital, kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi kemampuan teknis, namun juga dipengaruhi oleh kecakapan pegawai menjaga keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan urusan pribadi (*work-life balance*) serta kemampuan memanfaatkan teknologi digital dalam pelaksanaan pekerjaan.

Work-life balance adalah salah satu aspek yang diperkirakan turut memengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengelola keselarasan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat disebut sebagai *work-life balance*. Apabila keseimbangan tersebut dapat terjaga, pegawai cenderung mengalami level stres yang lebih terkendali, rasa puas dalam bekerja yang lebih besar, dan capaian kinerja yang lebih baik (Wulansari & Harsono, 2022). Kompetensi digital, di samping *work-life balance*, turut menjadi salah satu aspek pendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Kompetensi digital menunjukkan kemampuan individu dalam menggunakan perangkat dan teknologi digital untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan. Pegawai dengan tingkat kompetensi digital baik cenderung dapat menyelesaikan tugas secara lebih efisien dari segi waktu, keakuratan, serta mudah beradaptasi dengan perubahan sistem kerja berbasis teknologi (Ardianto et al., 2025).

Fenomena ASN saat ini menunjukkan adanya tuntutan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sekaligus beradaptasi dengan tuntutan transformasi digital. Hal ini terlihat dari perhatian pemerintah terhadap fleksibilitas kerja melalui penerapan FWA *(Flexible Working Arrangement)* serta upaya percepatan peningkatan kompetensi digital, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kompetensi digital menjadi aspek penting dalam mendukung kinerja ASN (Jalaludin, 2026). Salah satu organisasi pemerintah yang menghadapi tuntutan terkait digitalisasi dan *work-life balance* adalah Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (DKPUS), yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan kearsipan dan penyelenggaraan layanan perpustakaan. Pegawai ASN menjadi bagian penting dalam pelaksanaan fungsi tersebut sehingga kinerja pegawai menjadi aspek yang perlu diperhatikan.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025

No.	Kategori Penilaian Kinerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	20	29,0
2.	Baik	48	69,6
3.	Cukup	1	1,4
4.	Kurang	0	0
	Total	69	100

Sumber: *Laporan Rekapitulasi Penilaian Kinerja DKPUS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, diolah 2026*

Berdasarkan dokumen rekapitulasi penilaian kinerja pegawai ASN DKPUS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2025, dari 69 pegawai yang tercatat, sebanyak 20 pegawai (29,0%) memperoleh kategori sangat baik, 48 pegawai (69,6%) kategori baik, dan 1 pegawai (1,4%) kategori cukup. Secara umum, kinerja pegawai telah berada pada kategori yang baik. Namun, capaian kinerja tersebut perlu dilihat lebih lanjut dengan mempertimbangkan tantangan yang masih dihadapi organisasi sebagaimana tercantum dalam dokumen perubahan rencana strategis DKPUS Provinsi Bangka Belitung (2023). Tantangan tersebut meliputi kesesuaian kompetensi dengan penempatan kerja serta perlunya penguatan pelatihan dan pengembangan kompetensi digital seiring dengan semakin meningkatnya digitalisasi pelayanan.

Salah satu aspek yang berkaitan dengan tantangan tersebut adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan pegawai dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Wulansari & Harsono, 2022). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan pekerjaan mengganggu waktu serta peran pegawai di luar pekerjaan, yang selanjutnya dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi sehingga berpotensi memengaruhi kinerja (Putranto & Wijaya, 2024). Kondisi *work-life balance* pada DKPUS diperoleh melalui data pra-survei yang dilakukan terhadap 15 pegawai.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Tabel 2. Hasil Pra-Survei *Work-Life Balance* Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mampu mengatur waktu kerja sehingga waktu bersama keluarga tetap terjaga	0%	0%	13,3%	26,7%	60%
2.	Kesesuaian tugas dan kompetensi yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0%	40%	33,3%	26,7%	0%
3.	Ketika di rumah, saya hanya fokus pada keluarga tanpa terganggu urusan pekerjaan	0%	46,6%	26,7%	6,7%	20%
4.	Keterlibatan saya dalam pekerjaan tetap memungkinkan saya menjalankan tanggung jawab di keluarga dengan baik	0%	0%	20%	73,3%	6,7%
5.	Saya merasa berhasil menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga	0%	0%	6,7%	66,6%	26,7%
6.	Dukungan dari keluarga membantu saya menjalankan pekerjaan dengan lebih baik	0%	0%	0%	60%	40%

***Sumber**: Data pra-survei, diolah 2026*

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan dalam beberapa aspek *work-life balance*. Sebanyak 40% responden menyatakan tidak setuju dan 33,3% menjawab netral terhadap pernyataan bahwa kesesuaian tugas dengan kompetensi memudahkan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Selain itu, sebanyak 46,6% responden menyatakan tidak setuju bahwa ketika berada di rumah mereka hanya fokus pada keluarga tanpa terganggu urusan pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun kondisi *work-life balance* pegawai secara umum cukup baik, masih terdapat pegawai yang mengalami permasalahan terkait fokus untuk keluarga dan pekerjaan serta permasalahan terkait kesesuaian tugas dan kompetensi, sehingga masih terdapat aspek yang perlu dioptimalkan. Peningkatan pada aspek ini dapat semakin mendukung kenyamanan dalam bekerja serta pencapaian kinerja yang optimal.

Selain *work-life balance*, perubahan proses kerja akibat perkembangan teknologi juga menuntut pegawai memiliki kompetensi digital yang memadai. Digitalisasi mendorong perubahan pada proses kerja, sistem operasional, serta cara organisasi memberikan layanan, sehingga pegawai perlu memiliki kemampuan untuk menggunakan teknologi dan beradaptasi terhadap perubahan tersebut (Wulan et al., 2024). Kebutuhan tersebut relevan dengan

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

kondisi dinas yang telah mengembangkan layanan perpustakaan secara daring. Namun, berdasarkan laporan perencanaan pengembangan kompetensi SDM (DKPUS Prov. Bangka Belitung, 2025), kompetensi pengelola perpustakaan masih terbatas sehingga diperlukan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Adapun rincian program pelatihan dan pengembangan kompetensi tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Rincian Pelatihan dan Pengembangan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2025

No.	Detail Pelatihan & Pengembangan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Diklat Teknis Penyusunan Arsip	1	5,3
2.	Diklat Teknis Pemusnahan Arsip	1	5,3
3.	Diklat Teknis Pengelolaan Arsip Inaktif	1	5,3
4.	Bimbingan Teknis Pengelolaan Arsip Dinamis	1	5,3
5.	Diklat Pelestarian Fisik Bahan Perpustakaan	4	21
6.	Pelatihan Teknis Terkait Penerjemahan dan Penyuntingan Teks Ilmiah, Sastra, dan Hukum	1	5,3
7.	Pelatihan Teknis Pelestarian Bahan Pustaka	1	5,3
8.	Sosialisasi Terkait Pengalihmediaan Bahan Pustaka	2	10,5
9.	Pelatihan Teknis Terkait Pelestarian Koleksi Bahan Pustaka	1	5,3
10.	Pelatihan Teknis Terkait Pengembangan SDM Aparatur (Kinerja dan Efektivitas SDM)	1	5,3
11.	Pelatihan Manajemen Keuangan Tingkat Dasar	1	5,3
12.	Webinar/Workshop/Bimtek Pemusnahan Arsip	1	5,3
13.	Webinar/Workshop/Bimtek Pengelolaan Arsip Dinamis	2	10,5
14.	Webinar/Workshop/Bimtek Penyusutan arsip	1	5,3
	Total	19	100

Sumber: *DKPUS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, diolah 2026*

Berdasarkan rincian pelatihan dan pengembangan tersebut, diketahui terdapat 19 kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan. Namun, hanya 2 kegiatan atau sebesar 10,5% yang berkaitan langsung dengan pengembangan kompetensi digital, sedangkan kegiatan lainnya lebih banyak berkaitan dengan aspek teknis kearsipan dan perpustakaan. Keterbatasan pengembangan kompetensi digital tersebut menjadi penting karena kebutuhan

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

penggunaan teknologi dalam pekerjaan terus berkembang. Pegawai dengan kompetensi digital yang memadai cenderung lebih mampu menggunakan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja (Sarjito & Djati, 2025).

Berbagai penelitian terdahulu masih menunjukkan keberagaman hasil. Beberapa penelitian terkait *work-life balance*, seperti Husna & Septiani (2024) menyatakan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian Wahyudin et al. (2025) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, Tawakal et al. (2025) mengungkapkan hasil berbeda, dimana *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemudian, penelitian terkait kompetensi digital seperti yang dilakukan Zahra & Yuhertiana (2025) mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi digital pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Akan tetapi, Hutasoit et al. (2025) mengemukakan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat diketahui bahwa meskipun kinerja pegawai secara umum berada pada kategori baik, masih terdapat aspek *work-life balance* dan kompetensi digital yang perlu ditingkatkan. Selain itu, penelitian terdahulu mengenai *work-life balance* dan kompetensi digital umumnya dilakukan pada sektor swasta atau BUMN dan cenderung menguji kedua variabel secara terpisah, sehingga kontribusi simultan keduanya terhadap kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik seperti bidang kearsipan dan perpustakaan masih jarang dikaji. Perbedaan tersebut terlihat secara konseptual, kontekstual, dan metodologis. Wahyudin et al. (2025) menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan penelitian ini menguji pengaruh langsung. Tawakal et al. (2025) berfokus pada perusahaan swasta, sementara penelitian ini pada birokrasi ASN, serta menggunakan regresi linear berganda pada populasi tunggal yang lebih homogen, berbeda dari penelitian yang menggunakan SEM-PLS dengan sampel lintas organisasi. Penelitian ini diposisikan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji *work-life balance* dan kompetensi digital secara simultan pada konteks ASN di DKPUS, sehingga diharapkan memperluas bukti empiris *Job Demands-Resources Theory* pada sektor publik. Atas dasar tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung".

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Konsep tersebut mencakup dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dalam menyelesaikan tugas, serta sikap kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi pelayanan publik, kinerja pegawai

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

mencerminkan sejauh mana pegawai mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan instansi, sehingga menjadi indikator penting keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan *Job Demands-Resources Theory*, kinerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, baik sumber daya pekerjaan maupun sumber daya personal, yang dalam penelitian ini direpresentasikan oleh *work-life balance* dan kompetensi digital.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja

Work-life balance adalah kondisi ketika individu memiliki tingkat keterlibatan dan kepuasan yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Greenhaus et al., 2003). Dalam konteks pekerjaan, keseimbangan tersebut memungkinkan pegawai mengalokasikan waktu, energi, dan keterlibatan secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, *work-life balance* yang baik dapat membantu pegawai mempertahankan kondisi psikologis dan fokus yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

Hubungan antara *work-life balance* dan kinerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory*. Teori yang disampaikan oleh (Bakker & Demerouti, 2017) ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) dapat menguras energi dan menimbulkan tekanan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, sedangkan sumber daya pekerjaan (*job resources*) dapat membantu pegawai menghadapi tuntutan tersebut. Dalam konteks ini, *work-life balance* mampu membantu pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga dapat mengurangi potensi konflik peran dan kelelahan. Kondisi tersebut memungkinkan pegawai mempertahankan fokus, keterlibatan, dan energi dalam menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja.

Hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja didukung oleh penelitian Rhimba Prastita et al. (2025), Taufiq et al. (2025), Benanda et al. (2025), serta Susanto et al. (2022) yang mengungkapkan *work-life balance* berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan urusan pribadi, akan semakin besar pula kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal. Berdasarkan landasan konseptual, teori, dan temuan empiris tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Kompetensi digital merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan efektif, kritis, dan bertanggung jawab guna mendukung penyelesaian pekerjaan (Ferrari, 2013). Dalam konteks pekerjaan, kompetensi tersebut mencakup kemampuan memperoleh dan mengelola informasi, berkomunikasi dan berkolaborasi menggunakan teknologi, menghasilkan atau mengolah konten digital, menjaga keamanan dalam penggunaan teknologi, serta menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan teknologi digital. Kompetensi digital memungkinkan pegawai memanfaatkan teknologi secara tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

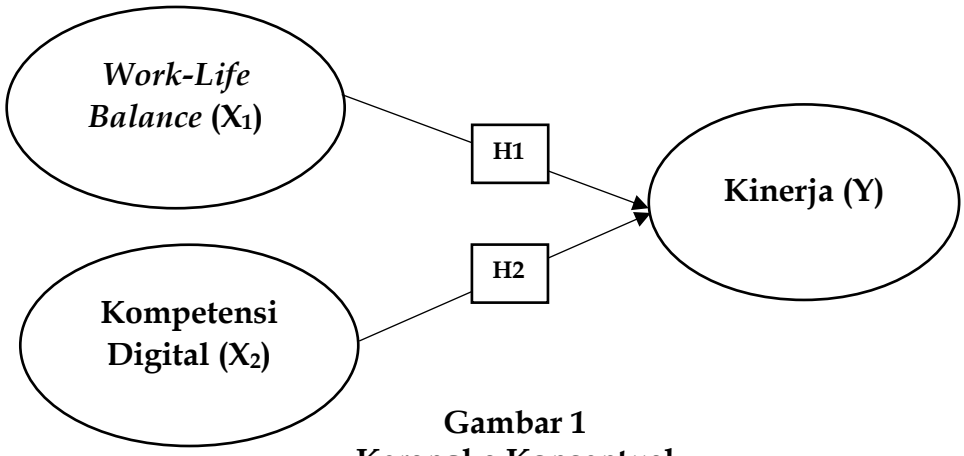
Hubungan kompetensi digital dengan kinerja dapat dijelaskan melalui *Job Demands-Resources Theory*, khususnya konsep *personal resources* (Bakker & Demerouti, 2017). *Personal resources* merupakan kemampuan individu yang dapat membantu seseorang menghadapi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan kerja. Kompetensi digital dapat berperan sebagai *personal resource* karena memberikan kemampuan kepada pegawai untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin berkaitan dengan teknologi. Pegawai yang memiliki kompetensi digital lebih baik cenderung mampu memperoleh informasi dengan lebih mudah, menyelesaikan permasalahan pekerjaan, beradaptasi terhadap perubahan sistem, serta menggunakan teknologi secara efektif. Kemampuan tersebut dapat membantu mengurangi hambatan dalam penyelesaian tugas dan mendukung peningkatan kinerja.

Hubungan positif antara kompetensi digital dan kinerja didukung oleh penelitian Putra et al. (2025), Qomari & Musriha (2025), serta Saputri & Prasetiyo (2023) mengungkapkan bahwa kompetensi digital berkontribusi secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan pegawai dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi dapat mendukung efektivitas penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan landasan konseptual, teori, dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Sumber: *Diolah penulis berdasarkan Job Demands-Resources Theory dan penelitian terdahulu, 2026.*

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatori guna mengkaji kontribusi *work-life balance* dan kompetensi digital pada kinerja pegawai. Populasi penelitian berjumlah 72 pegawai ASN, yang seluruhnya dipilih sebagai sampel melalui teknik pengambilan sampel jenuh. Sumber data meliputi data primer dan sekunder. Data primer didapatkan langsung dari penyebaran instrumen kuesioner menggunakan skala Likert, sementara data sekunder didapat melalui dokumen atau arsip yang tersedia pada instansi terkait. Kuesioner mengenai *work-life balance* dan kompetensi digital diisi oleh pegawai, sedangkan kuesioner kinerja diisi oleh atasan langsung. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang digunakan untuk menggambarkan profil 72 pegawai ASN sebagai responden penelitian.

Variabel penelitian dioperasionalkan berdasarkan konsep dan indikator dari sumber rujukan yang relevan. *work-life balance* mengacu pada (Greenhaus et al., 2003), kompetensi digital mengacu pada konsep Ferrari (2013) yang diadaptasi dalam Marbawi (2024), sedangkan kinerja pegawai mengacu pada (Mangkunegara, 2020). Indikator dijabarkan menjadi item pernyataan yang disesuaikan dengan konteks ASN, menggunakan skala Likert lima tingkat. *work-life balance* dan kompetensi digital dinilai oleh pegawai, sedangkan kinerja pegawai dinilai oleh atasan langsung. Instrumen kemudian diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan. Rincian operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 4.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Tabel 4. Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Pengukuran	Sumber Indikator/ Instrumen	Skala
***Work-Life Balance* (X_1)**	Kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional	1. *Time Balance* 2. *Involvement Balance* 3. *Satisfaction Balance*	Greenhaus et al. (2003)	Likert 1–5
Kompetensi Digital (X_2)	Kemampuan pegawai dalam menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan	1. Literasi informasi 2. Komunikasi dan kolaborasi digital 3. Pembuatan konten digital 4. Kemampuan pemecahan masalah	Ferrari (2013), diadaptasi dalam Marbawi (2024)	Likert 1–5
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidaknya diandalkan 4. Sikap	Mangkunegara (2020)	Likert 1–5

Sumber: *data diolah, 2026*

Data yang terkumpul selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian ditransformasi menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) sebelum diuji dengan program IBM SPSS versi 25. Proses analisis meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Regresi linear berganda digunakan karena penelitian melibatkan dua variabel independen, yaitu *work-life balance* dan kompetensi digital, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun kedua variabel secara simultan terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini digambarkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir dari 72 pegawai ASN yang berpartisipasi. Rincian karakteristik responden disajikan pada Tabel 5 berikut:

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa dari 72 responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan (69,5%) dibandingkan laki-laki (30,5%). Responden juga didominasi oleh kelompok usia 41–50 tahun (48,7%) dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (62,5%), serta mayoritas berpendidikan terakhir Sarjana (S1)/D4 (63,9%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian ini secara umum merupakan pegawai berpengalaman dengan latar belakang pendidikan yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas.

Tabel 5. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	30,5
	Perempuan	50	69,5
Total		**72**	**100**
Usia (Tahun)	21–30	2	2,7
	31–40	15	20,9
	41–50	35	48,7
	> 50	20	27,7
Total		**72**	**100**
Masa Kerja (Tahun)	1–5	2	2,7
	6–10	25	34,8
	> 10	45	62,5
Total		**72**	**100**
Pendidikan Terakhir	SMP Sederajat	1	1,4
	SMA/SMK Sederajat	7	9,7
	Diploma (D1/D2/D3)	6	8,3
	Sarjana (S1)/D4	46	63,9
	Pascasarjana (S2/S3)	12	16,7
Total		**72**	**100**

***Sumber**: data diolah, 2026*

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2021). Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai r hitung dan r tabel. Item dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini memenuhi syarat pengukuran, karena nilai r hitung semua item lebih besar dari r tabel yang ditetapkan. Sehingga, instrumen layak digunakan.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keputusan
Kinerja (Y)	Y1	0,859	0,232	Valid
	Y2	0,831	0,232	Valid
	Y3	0,830	0,232	Valid
	Y4	0,855	0,232	Valid
	Y5	0,848	0,232	Valid
	Y6	0,767	0,232	Valid
	Y7	0,731	0,232	Valid
	Y8	0,821	0,232	Valid
	Y9	0,823	0,232	Valid
	Y10	0,838	0,232	Valid
	Y11	0,800	0,232	Valid
	Y12	0,751	0,232	Valid
Work-Life Balance (X_1)	X1.1	0,758	0,232	Valid
	X1.2	0,787	0,232	Valid
	X1.3	0,724	0,232	Valid
	X1.4	0,740	0,232	Valid
	X1.5	0,645	0,232	Valid
	X1.6	0,781	0,232	Valid
	X1.7	0,718	0,232	Valid
	X1.8	0,744	0,232	Valid
	X1.9	0,718	0,232	Valid
Kompetensi Digital (X_2)	X2.1	0,648	0,232	Valid
	X2.2	0,779	0,232	Valid
	X2.3	0,784	0,232	Valid
	X2.4	0,717	0,232	Valid
	X2.5	0,723	0,232	Valid
	X2.6	0,712	0,232	Valid
	X2.7	0,751	0,232	Valid
	X2.8	0,778	0,232	Valid
	X2.9	0,749	0,232	Valid
	X2.10	0,784	0,232	Valid
	X2.11	0,767	0,232	Valid
	X2.12	0,698	0,232	Valid

***Sumber**: data diolah, 2026*

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of case	N of item	*Cronbach Alpha*	Kesimpulan
Work-Life Balance	72	9	0,891	Reliabel
Kompetensi Digital	72	12	0,924	Reliabel
Kinerja	72	12	0,953	Reliabel

***Sumber**: data diolah, 2026*

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian (Ghozali, 2021). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas pada penelitian ini menghasilkan *Cronbach Alpha* > 0,70 pada setiap variabel sehingga masing-masing variabel yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.12414178
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.092
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063

***Sumber:** data diolah, 2026*

Pengujian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,063. Hasil ini mengindikasikan data telah memenuhi asumsi normalitas, mengingat nilai signifikansi yang diperoleh melebihi nilai batas 0,05 sebagaimana ketentuan dalam uji normalitas.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,694	1.442
	X2	0,694	1.442

Sumber: *data diolah, 2026*

Pengujian asumsi multikolinearitas menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,694 (> 0,10) dan VIF sebesar 1,442 (< 10) yang menunjukkan bahwa variabel independen pada model regresi tidak mengalami permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Coefficients						
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.487	2.256		1.989	.051
	X1	-.045	.092	-.071	-.494	.623
	X2	.004	.070	.008	.054	.957

Sumber: *data diolah, 2026*

Pengujian asumsi heteroskedastisitas melalui metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,623 pada variabel *work-life balance* dan 0,957 pada variabel kompetensi digital. Temuan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen telah memenuhi kriteria pengujian, sehingga model regresi terbukti bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.863	3.129		.915	.363
	X1	.639	.127	.455	5.031	.000
	X2	.461	.097	.431	4.763	.000

Sumber: *data diolah, 2026*

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Hasil model regresi yang terbentuk memiliki nilai konstanta 2,863 dengan kontribusi koefisien masing-masing variabel *work-life balance* sebesar 0,639 dan kompetensi digital sebesar 0,461. Sehingga, model regresi linear berganda yang terbentuk dirumuskan sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = 2,863 + 0,639X_1 + 0,461X_2 + e}$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien konstanta yang bernilai 2,863 menunjukkan besarnya nilai kinerja yang diperkirakan ketika variabel independen, yaitu *work-life balance* dan kompetensi digital, menunjukkan kondisi konstan atau bernilai 0.
2. Hasil pengujian regresi menjabarkan variabel *work-life balance* memiliki koefisien sebesar 0,639 dengan t hitung 5,031 serta tingkat signifikansi 0,000. Koefisien bernilai positif mengindikasikan hubungan searah antara *work-life balance* dan kinerja, yaitu peningkatan pada *Work-Life Balance* akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Apabila terjadi kenaikan *Work-Life Balance* sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja diprediksi meningkat sebesar 0,639 satuan selama variabel kompetensi digital tidak mengalami perubahan.
3. Hasil pengujian model regresi memperlihatkan bahwa kompetensi digital berkontribusi positif terhadap kinerja, yang ditunjukkan melalui koefisien regresi sebesar 0,461 dengan nilai t hitung 4,763 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, apabila kompetensi digital mengalami peningkatan sebesar satu satuan, kinerja diestimasi naik 0,461 satuan selama variabel *work-life balance* berada pada kondisi tetap.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780[a]	0,609	0,598	5,19787

Sumber: *data diolah, 2026*

Hasil pengujian analisis mengungkapkan model penelitian memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,780. Angka tersebut menggambarkan adanya keterkaitan yang kuat antara *work-life balance* dan kompetensi digital secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,598 menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan kompetensi digital sebesar 59,8%. Sementara, proporsi sebesar 40,2% lainnya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2902.988	2	1451.494	53.723	.000
	Residual	1864.235	69	27.018		
	Total	4767.223	71			

Sumber: *data diolah, 2026*

Pengujian hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai F hitung 53,723 dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan tersebut menjelaskan bahwa persyaratan penerimaan model telah terpenuhi, karena nilai F lebih besar daripada F tabel (53,723>3,13) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga, variabel *work-life balance* dan kompetensi digital secara bersama mampu berkontribusi secara signifikan pada kinerja pegawai dan persamaan regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.863	3.129		.915	.363
	X1	.639	.127	.455	5.031	.000
	X2	.461	.097	.431	4.763	.000

Sumber: *data diolah, 2026*

Pengujian hipotesis secara parsial mengindikasikan kedua variabel independen memiliki nilai t hitung yang memenuhi syarat penerimaan hipotesis. Nilai t hitung variabel *work-life balance* sebesar 5,031 dan kompetensi digital sebesar 4,763, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000. Karena nilai tersebut telah melampaui batas t tabel 1,994 dan berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, maka kedua variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga menandakan model regresi layak digunakan.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hipotesis pertama terbukti diterima dengan koefisien regresi 0,639, t hitung 5,031, dan

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

signifikansi 0,000. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik pula kinerjanya. Hasil tersebut sejalan dengan perspektif *Job Demands-Resources theory* (JD-R) yang menyatakan bahwa peran *work-life balance* dalam membentuk *job resources* dapat membantu pegawai mengurangi tekanan akibat tuntutan pekerjaan (*job demands*), sehingga mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara optimal dan pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja (Vito & Widigdo, 2026).

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu, seperti Rhimba Prastita et al. (2025), Haq & Almanshur (2025), serta Taufiq et al. (2025), tetapi berbeda dengan Afry et al. (2024) yang tidak menemukan pengaruh signifikan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, konteks organisasi, dan faktor lainnya. Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, ketidaksesuaian penempatan kerja dan gangguan pekerjaan terhadap waktu pribadi memperkuat relevansi keseimbangan tersebut terhadap kinerja.

Secara manajerial, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung perlu menjaga *work-life balance* melalui langkah seperti mengoptimalkan distribusi dan prioritas beban kerja antarpegawai sesuai kompetensi dan penempatan, serta memanfaatkan skema kerja fleksibel sesuai regulasi kepegawaian yang berlaku (misalnya WFH) untuk jenis tugas yang memungkinkan. Upaya tersebut dapat membantu menjaga kondisi pegawai tetap optimal sekaligus mempertahankan kinerja. Bagi pengelolaan SDM sektor publik, hasil tersebut juga menunjukkan pentingnya kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari upaya menjaga keberlanjutan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hipotesis kedua terbukti diterima dengan koefisien regresi 0,461, t hitung 4,763, dan signifikansi 0,000. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam mengakses informasi, berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital, membuat konten digital, serta memecahkan masalah, semakin baik pula kinerjanya. Hasil tersebut sejalan dengan perspektif *Job Demands-Resources (JD-R),* yang menyatakan bahwa kompetensi digital sebagai *personal resources,* dapat mengurangi *job demands* melalui kemampuan pegawai mengelola beban pekerjaan, memanfaatkan teknologi secara efektif, meningkatkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan digital, sehingga pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja (Utari & Singagerda, 2026).

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra et al. (2025), (Amalia et al., 2025), serta Qomari & Musriha (2025), tetapi berbeda dengan Hidayat et al. (2023) yang menemukan bahwa kompetensi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa manfaat kompetensi digital terhadap kinerja dapat bergantung pada konteks pekerjaan dan tingkat digitalisasi organisasi. Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, digitalisasi layanan perpustakaan membuat kemampuan tersebut semakin relevan dalam mendukung pelaksanaan tugas sehingga perlu diperhatikan.

Secara manajerial, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung perlu memperkuat kompetensi digital melalui pelatihan yang lebih terarah pada kebutuhan pekerjaan, khususnya literasi informasi, penggunaan teknologi untuk komunikasi dan kolaborasi, pembuatan konten digital, serta pemecahan masalah terkait pekerjaan. Pengembangan tersebut perlu disertai praktik langsung dan pendampingan agar kemampuan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, terutama dalam mendukung penyelenggaraan layanan perpustakaan digital. Bagi pengelolaan SDM sektor publik secara lebih luas, pengembangan kompetensi digital dapat menjadi bagian dari strategi peningkatan kapasitas ASN dalam menghadapi digitalisasi layanan publik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan mengenai pengaruh *work-life balance* dan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sebagai berikut:

1) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga H1 diterima.
2) Kompetensi Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga H2 diterima.
3) Secara teoritis, temuan ini memperkuat relevansi *Job Demands-Resources Theory* pada sektor publik, dengan menunjukkan *work-life balance* sebagai *job resource* dan kompetensi digital sebagai *personal resource* yang bersama-sama membantu pegawai ASN mengelola tuntutan pekerjaan di tengah digitalisasi layanan. Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan SDM yang mengintegrasikan pengelolaan waktu kerja dengan penguatan kompetensi digital sebagai dua aspek saling melengkapi dalam mendukung keberlanjutan kinerja pegawai di instansi pemerintah yang tengah bertransformasi digital.

DOI: 10.47329/jurnalmbe.v12i2.1925

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, beberapa saran yang dapat diajukan terkait *work-life balance* dan kompetensi digital terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meliputi:

1) Bagi Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung diharapkan memperkuat penerapan *work-life balance* melalui langkah strategis seperti mengoptimalkan distribusi dan prioritas beban kerja sesuai kompetensi dan penempatan pegawai serta memanfaatkan skema kerja fleksibel sesuai regulasi kepegawaian yang berlaku (misalnya WFH) untuk tugas yang memungkinkan. Selain itu, pengembangan kompetensi digital perlu dilakukan melalui peningkatan pelatihan secara berkala serta menyediakan pendampingan pascapelatihan agar keterampilan digital dapat diterapkan langsung dalam layanan kearsipan dan perpustakaan digital.
2) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai serta memperluas cakupan objek dan karakteristik responden. Penggunaan objek dan pendekatan penelitian yang lebih beragam juga dapat dilakukan untuk memperkaya bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik.

REFERENSI

Afry, A. F., Kasran Muhammad, & Samsinar. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Toko Sinar Bangunan Kota Palopo. *Edunomika*, *8*(4), 1–10. https://doi.org/10.29040/jie.v8i4.15192

Amalia, W. F., Hamid, R. S., & Ikbal, M. (2025). Role Of Digital Competence, Digital Culture, Individual Experience, In Increasing Job Satisfaction and Employee Performance at BUMN Banks In Palopo City. *Bima Journal: Journal of Business*, *6*(1), 1–16. https://doi.org/ 10.37638/bima

Ardianto, D., Wihartika, D., Astuti, W., Gandung, M., & Fitriyani, S. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Karyawan dalam Era Digital: Kajian SLR terhadap Praktik Sumber Daya Manusia yang Mengoptimalkan SDM serta Dampaknya terhadap Lingkungan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, *8*(3), 333–340. https://doi.org/10.32493/drb.v8i3.49322

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Benanda, R., Yulihasri, & Harif Amali Rifai. (2025). Pengaruh Job Demand, Work-Life Balance terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Perawat Anestesi RS XYZ. *Journal Publicuho*, *8*(4), 2947–2956. https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i4.884

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

DKPUS Prov. Bangka Belitung. (2025). *Dokumen Perencanaan Pengembangan Kompetensi SDM*.

DKPUS Provinsi Bangka Belitung. (2023). *Perubahan Rencana Strategis*. http://bpad.babelprov.go.id

Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*. Publications Office.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Haq, M. H., & Almanshur, F. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Leadership Style on Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(4), 5593–5606. https://doi.org/10.37385/msej.v6i4.8220

Hidayat, F., Sumantri, Rumengan, A. E., Wibisono, C., & Khaddafi, M. (2023). The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Advances in Social Sciences and Humanities*, *2*(2), 1–8. https://doi.org/10.56225/ijassh.v2i2.204

Husna, M., & Septiani, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. *JEMSI*, *6*(1). https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1

Hutasoit, A. W., Satriawan, B., Khaddafi, M., & Friadi, J. (2025). Pengaruh Inovasi, Kompetensi Digital, Lingkungan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PU. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *6*(1), 145–157. https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3529

Jalaludin, I. (2026). *Evaluasi Fleksibilitas Kerja ASN Dorong Penguatan Budaya Kerja Berbasis Kinerja*. Kompas.Com. https://nasional.kompas.com/read/2026/05/26/21241391/evaluasi-fleksibilitas-kerja-asn-dorong-penguatan-budaya-kerja-berbasis

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.

Marbawi. (2024). *Kepemimpinan Strategis dan Kompetensi Digital: Meningkatkan Kesuksesan Pemasaran di Era Digital*. PT. Radja Intercontinental Publishing.

Putra, R. D. S., Mujanah, S., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). The Influence of Visionary Leadership, Digital Governance, and Digital Competence on Employee Performance Through Work Efficiency as an Intervening Variable in Village Government in Sooko District, Mojokerto Regency. *Business and Finance Journal*, *10*(1), 1–14. https://doi.org/10.33086/bfj.v10i1.6897

Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, *10*(03), 265–280. https://doi.org/10.35384/jemp.v10i3.600

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Qomari, N., & Musriha. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompetensi Digital dan Budaya Inovasi terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, *10*(1), 155–178. https://doi.org/10.30737/ekonika.v10i1.6374

Rhimba Prastita, D., Endratno, H., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2025). The Influence of Work Life Balance, Workload, and Work Stress on Employee Performance at PT. Sinar Tambang Arthalestari. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(3), 1639–1654. https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.6828

Saputri, R. N., & Prasetiyo, W. H. (2023). Penguasaan Kompetensi Digital Berdasarkan Efikasi Diri Dan Jenis Kelamin: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Civic Hukum*, *8*(2), 191–203. https://doi.org/10.22219/jch.v8i2.25295

Sarjito, A., & Djati, S. P. (2025). Implikasi Kompetensi Digital Aparatur Sipil Negara Milenial terhadap Reformasi Birokrasi Digital di Era Transformasi Pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, *21*(1), 87–109. https://doi.org/10.52316/jap.v21i1.610

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1–9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876

Taufiq, M. I., Adam, M., Hadjri, M. I., Yuliani, Y., & Zunaidah, Z. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Cabang Utama Palembang PT Pos Indonesia (Persero). *JEMSI: Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, *6*(6), 3757. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i6

Tawakal, M. I., Jamaludin, A., & Nandang. (2025). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(3), 3061–3075. https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7744

Utari, B., & Singagerda, F. S. (2026). Digital Fluency as a Missing Mechanism in Government Digital Linking Digital Transformation Literacy, Technostress, and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship*, *9*(1), 32–44. https://doi.org/10.23960/ijebe.v9i1.441

Vito, R. A., & Widigdo, A. M. N. (2026). Work-Life Balance among Generation Z: The Role of Workload, Social Support, and Work Flexibility. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, *9*(1), 95–106. https://doi.org/10.22441/jdm.v9i1.38814

Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, *6*(1), 110–131. https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802

Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yupi Indo Jelly

E-ISSN: 2723-1704
P-ISSN: 2443-3934
Vol. 12 No. 2 (2026), hal: 352-373

Gum Karanganyar. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *7*(2), 1245–1257. https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3124

Wulan, T. S., Devi, P. A. P., Kurniati, D., & Reni. (2024). Digital Tranformation and Impact on Organizational Change and Performance. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, *5*(1), 188–196. https://doi.org/10.62794/je3s.v5i1.3551

Wulansari, N. A., & Harsono, M. (2022). Work-Life Balance: Conceptualization, Antecedents and Consequences. *Management Analysis Journal*, *12*(4), 321–327. https://doi.org/10.15294/maj.v11i4.64061

Zahra, B. N., & Yuhertiana, I. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Akuntan di Era VUCA. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(3), 482–498. https://doi.org/10.54259/akua.v4i3.5275