

Pengaruh Kompetensi Digital Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Work- Life Balance Sebagai Variabel Moderasi

¹Agnes Busa, ²Zainur Hidayah, ³Wadzibah Nas

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka. Jl. Basuki Rahmat, Klawalu, Distrik Sorong Timur, Kota Sorong, Papua Barat Daya 98416, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: agnes.tutuarima@gmail.com

Received: December 2025; Revised: January 2026; Published: February 2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Digital dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Work-Life Balance sebagai variabel moderasi pada Bidang Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi Kejaksaan Tinggi Papua Barat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya kebutuhan kompetensi digital pegawai dalam pengelolaan data kriminal serta pentingnya dukungan organisasi dan keseimbangan kerja-kehidupan untuk menjaga kinerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 98 pegawai sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh moderasi antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebelum variabel moderasi dimasukkan. Dukungan organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada model awal. Selanjutnya, work-life balance terbukti memoderasi pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai, di mana pengaruh kompetensi digital menjadi signifikan hanya ketika pegawai memiliki tingkat work-life balance yang baik. Work-life balance juga memoderasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja, ditunjukkan dengan signifikansi interaksi X_2^2Z serta hilangnya pengaruh langsung dukungan organisasi setelah variabel moderator dimasukkan. Dengan demikian, work-life balance berperan sebagai moderator penting yang memperkuat hubungan kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi digital, dukungan organisasi, work-life balance, kinerja pegawai

The Influence of Digital Competence and Organizational Support on Employee Performance with Work-Life Balance as a Moderating Variable

Abstract

This study aims to analyze the influence of Digital Competence and Organizational Support on Employee Performance, with Work-Life Balance as a moderating variable, at the Criminal Statistical Data and Information Technology Division of the High Prosecutor's Office in West Papua. This research is motivated by the increasing demand for digital skills among employees in managing criminal statistical data, as well as the necessity of organizational support and work-life balance to maintain optimal performance. A quantitative approach was employed using a survey method, with questionnaires distributed to 98 employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) to examine direct effects and moderating effects among variables. The results indicate that digital competence has a positive and significant effect on employee performance prior to the inclusion of the moderating variable. Organizational support also demonstrates a positive and significant effect on performance in the initial model. Furthermore, work-life balance significantly moderates the relationship between digital competence and employee performance, where the influence of digital competence becomes stronger and significant when employees possess a high level of work-life balance. Work-life balance also moderates the effect of organizational support on performance, as indicated by the significance of the X_2^2Z interaction and the disappearance of the direct effect of organizational support after the moderator is included. Thus, work-life balance serves as a crucial moderator that enhances the influence of digital competence and organizational support on employee performance.

Keywords: digital competence, organizational support, work-life balance, employee performance

How to Cite: Busa, A., Hidayah, Z., & Nas, W. Pengaruh Kompetensi Digital Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Work- Life Balance Sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Authentic Research*, 225-238. <https://doi.org/10.36312/j9wtk370>



<https://doi.org/10.36312/jar.v3i2.2025>

Copyright© 2026, Busa et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital pada era Revolusi Industri 4.0 telah mendorong organisasi, termasuk instansi publik, untuk meningkatkan kompetensi digital pegawai guna mendukung efektivitas kinerja dan percepatan transformasi digital. Laporan World Economic Forum (2023) menunjukkan bahwa lebih dari 60% pekerjaan kini membutuhkan keterampilan digital, sementara pemerintah Indonesia terus memperkuat implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan literasi digital ASN sebagai bagian dari modernisasi birokrasi. Meskipun tingkat literasi digital nasional meningkat, BPS (2024) mencatat masih terdapat kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi, sehingga dukungan organisasi melalui pelatihan, fasilitas, dan kebijakan kerja menjadi krusial. Pada konteks Kejaksaan Tinggi Papua Barat, capaian kinerja tahun 2024 menunjukkan peningkatan signifikan dalam penanganan perkara, implementasi Satu Data Indonesia, dan optimalisasi sistem digital, namun tingginya volume dan kompleksitas pekerjaan menuntut penguatan kompetensi digital, dukungan organisasi, serta kemampuan menjaga work-life balance agar kinerja pegawai tetap optimal dan berkelanjutan.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok sesuai dengan tugas, tanggung jawab, serta target organisasi. (Sinambela, 2016) menyebut kinerja sebagai outcome pekerjaan yang berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi, sementara (Sinambela, 2016) menekankan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di lingkungan kerja nyata. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya menunjukkan keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menjadi indikator sejauh mana tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan organisasi, terutama instansi publik yang menghadapi tuntutan transparansi dan akuntabilitas. Dalam konteks lembaga penegakan hukum seperti Kejaksaan Tinggi Papua Barat, kinerja pegawai memiliki urgensi yang tinggi karena berhubungan langsung dengan penyediaan data statistik kriminal yang akurat serta pengelolaan sistem informasi teknologi hukum. Bidang Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi merupakan unit strategis yang mendukung pengambilan keputusan berbasis data dalam proses penegakan hukum. Namun, kinerja pegawai di bidang ini sangat bergantung pada dua faktor utama, yaitu kompetensi digital dan dukungan organisasi. Kompetensi digital diperlukan agar pegawai mampu mengelola data yang kompleks secara cepat, tepat, dan akurat, sementara dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, fasilitas, dan sistem kerja yang memadai menjadi penopang keberhasilan pelaksanaan tugas.

Menurut teori *Resource Based View* (RBV), kompetensi digital pegawai merupakan sumber daya strategis yang memenuhi kriteria VRIN karena bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan, sehingga mampu menciptakan keunggulan kinerja yang berkelanjutan (Barney, 1991). Perspektif *Social Exchange Theory* (SET) turut menegaskan bahwa dukungan organisasi berupa fasilitas, perhatian, dan insentif memunculkan rasa timbal balik pegawai untuk memberikan kinerja optimal. Sejumlah penelitian terkini mendukung kerangka tersebut, seperti temuan Par et al. (2024) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPRD, serta studi Dhaniswara et al. (2024) dan Ulum & Wulansari (2025) yang membuktikan pengaruh positif kompetensi digital terhadap

kinerja melalui peran mediasi motivasi maupun kepuasan kerja. Selain itu, Dewi et al. (2025) menemukan bahwa kompetensi digital dan dukungan organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui penguatan self-efficacy dan kepemimpinan transformasional. Selain kompetensi digital dan dukungan organisasi, Work-Life Balance (WLB) turut menjadi faktor krusial dalam menjaga keberlanjutan kinerja pegawai, karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu stres, konflik peran, dan kelelahan yang berdampak negatif pada kinerja (Greenhaus & Beutell, 1985), sementara pegawai yang memiliki WLB baik cenderung lebih fokus, termotivasi, dan stabil dalam bekerja (Van Den Heuvel et al., 2020). Penelitian Petitta & Ghezzi (2025) menegaskan bahwa kebijakan kerja fleksibel mampu memperkuat WLB dan meningkatkan kinerja dalam sistem kerja hibrida, sehingga WLB layak diposisikan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara faktor organisasi maupun individu terhadap kinerja.

Dalam konteks kompetensi digital, kemampuan teknologi yang tinggi hanya akan memberikan dampak optimal apabila pegawai memiliki WLB yang baik untuk menghindari stres digital dan kelelahan (Putri & Raharjo, 2023), sementara WLB yang tinggi dapat memperkuat efek positif kompetensi digital terhadap kinerja melalui pengelolaan waktu dan energi yang lebih efektif (Nuraini et al., 2024). Demikian pula pada hubungan dukungan organisasi dan kinerja, WLB menjadi penyeimbang psikologis yang menentukan apakah dukungan berupa pelatihan, fleksibilitas kerja, dan penghargaan terhadap kehidupan pribadi diterjemahkan sebagai motivasi untuk berkinerja optimal (Wang & Walumbwa, 2021), atau justru kehilangan efektivitas ketika keseimbangan hidup tidak tercapai sehingga menimbulkan tekanan emosional dan menurunkan komitmen kerja (Kumar & Priyadarshini, 2022). Dengan demikian, seluruh temuan tersebut memperkuat bahwa WLB berfungsi sebagai moderator yang memperkuat pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, terdapat kesenjangan penelitian yang terlihat dari fenomena lapangan di Bidang Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi Kejaksaan Tinggi Papua Barat, di mana sebagian pegawai masih mengalami kendala dalam mengoperasikan sistem digital seperti SIPP, e-Dashboard, dan portal statistik sehingga alur kerja belum efisien, sementara dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, infrastruktur jaringan, dan mekanisme umpan balik belum merata serta beban kerja tinggi memengaruhi keseimbangan kerja kehidupan pegawai. Meskipun penelitian sebelumnya seperti Saprudin, Hidayah, dan Fauzi (2025) serta Walfaidhin, Sapiri, dan Hidayah (2024) menunjukkan pentingnya faktor organisasi dan kondisi psikologis terhadap kinerja, kajian-kajian lain (Par et al., 2024; Dhaniswara et al., 2024; Ulum & Wulansari, 2025; Dewi et al., 2025) masih berfokus pada sektor pemerintahan umum, kesehatan, dan pendidikan, sehingga belum ada penelitian yang secara spesifik menelaah pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan work-life balance sebagai moderator pada institusi penegakan hukum berbasis teknologi informasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi digital dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan peran moderasi work-life balance.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja

pegawai serta menganalisis peran work-life balance sebagai variabel moderasi melalui teknik statistik inferensial. Populasi penelitian terdiri atas 99 pegawai pada Divisi Data dan Teknologi Informasi Statistik Kriminal Kejaksaan Tinggi Papua Barat beserta Kejaksaan Negeri Manokwari, Sorong, Teluk Bintuni, Fakfak, dan Kaimana, yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data primer diperoleh melalui kuesioner berbasis Google Form menggunakan skala Likert lima poin yang mengukur kompetensi digital, dukungan organisasi, work-life balance, dan kinerja pegawai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, laporan instansi, buku, jurnal ilmiah, dan literatur pendukung lainnya. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi, disertai uji validitas menggunakan Pearson Product Moment serta uji reliabilitas melalui Cronbach's Alpha untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen.

Analisis data dilakukan dengan SPSS mencakup statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan kelayakan model, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F guna mengetahui pengaruh parsial dan simultan masing-masing variabel. Pengujian hubungan regresi dilakukan melalui regresi linear berganda untuk melihat pengaruh langsung kompetensi digital dan dukungan organisasi terhadap kinerja, serta Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menilai apakah work-life balance memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, sementara kekuatan model diuji melalui koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui proporsi variasi kinerja yang dijelaskan oleh seluruh variabel dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
	Laki - Laki	49	50%
	Perempuan	49	50%
Unit Kerja			
	Kejaksaan Negeri Bintuni	8	8,1%
	Kejaksaan Negeri Fakfak	4	4%
	Kejaksaan Negeri Kaimana	19	19,2%
	Kejaksaan Negeri Manokwari	6	6,1%
	Kejaksaan Negeri Sorong	13	13,1%
	Kejaksaan Tinggi Papua Barat	48	49,5%
Lama Bekerja			
	1 - 5 Tahun	67	68,4%
	6 - 10 Tahun	6	6,1%
	> 10 Tahun	25	25,5%
	Total	98	100%

Distribusi responden dalam penelitian ini menunjukkan komposisi yang seimbang berdasarkan jenis kelamin, dengan 49 laki-laki (50%) dan 49 perempuan (50%) dari total 98 pegawai. Berdasarkan unit kerja, responden tersebar pada enam satuan kerja kejaksaan di wilayah Papua Barat, dengan jumlah terbanyak berasal dari Kejaksaan Tinggi Papua Barat sebanyak 48 orang (49,5%), diikuti Kejaksaan Negeri Kaimana 19 orang (19,2%), Kejaksaan Negeri Sorong 13 orang (13,1%), Kejaksaan

Negeri Bintuni 8 orang (8,1%), Kejaksaan Negeri Manokwari 6 orang (6,1%), dan Kejaksaan Negeri Fakfak 4 orang (4%). Variasi ini menggambarkan keterlibatan lintas unit dalam pengelolaan data statistik kriminal dan sistem informasi digital. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman 1-5 tahun sebanyak 67 orang (68,4%), disusul 25 orang (25,5%) dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, serta 6 orang (6,1%) dengan masa kerja 6-10 tahun, yang menunjukkan kombinasi pegawai baru yang adaptif terhadap teknologi dan pegawai berpengalaman yang memahami alur kerja institusional.

2. Analisa Data

Uji Kualitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi Digital (X1)	X1.1	0,765	0,1986	0.882	Valid & Reliabel
	X1.2	0,783	0,1986		Valid & Reliabel
	X1.3	0,807	0,1986		Valid & Reliabel
	X1.4	0,807	0,1986		Valid & Reliabel
	X1.5	0,745	0,1986		Valid & Reliabel
	X1.6	0,763	0,1986		Valid & Reliabel
	X1.7	0,688	0,1986		Valid & Reliabel
	X1.8	0,680	0,1986		Valid & Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	X2.1	0,744	0,1986	0.877	Valid & Reliabel
	X2.2	0,802	0,1986		Valid & Reliabel
	X2.3	0,747	0,1986		Valid & Reliabel
	X2.4	0,797	0,1986		Valid & Reliabel
	X2.5	0,818	0,1986		Valid & Reliabel
	X2.6	0,837	0,1986		Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,843	0,1986	0.912	Valid & Reliabel
	Y.2	0,865	0,1986		Valid & Reliabel
	Y.3	0,785	0,1986		Valid & Reliabel
	Y.4	0,846	0,1986		Valid & Reliabel
	Y.5	0,850	0,1986		Valid & Reliabel
	Y.6	0,815	0,1986		Valid & Reliabel
Work-life Balance (Z)	Z.1	0,724	0,1986	0.864	Valid & Reliabel
	Z.2	0,830	0,1986		Valid & Reliabel
	Z.3	0,767	0,1986		Valid & Reliabel
	Z.4	0,671	0,1986		Valid & Reliabel
	Z.5	0,773	0,1986		Valid & Reliabel
	Z.6	0,864	0,1986		Valid & Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada tahap uji reliabilitas dan pengujian model penelitian. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, seperti uji model struktural dan pengujian hipotesis. Hasil ini memperkuat validitas internal penelitian karena memastikan

bahwa setiap variabel diukur menggunakan item-item yang konsisten dan stabil dalam menjelaskan konstruk yang dimaksud.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Digital (X1)	98	20	40	35.40	3.992
Dukungan Organisasi (X2)	98	14	30	25.82	3.553
Kinerja Karyawan (Y)	98	12	30	27.49	2.999
Work-Life Balance (Z)	98	18	30	26.05	3.356

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital memiliki nilai minimum 20 dan maksimum 40 dengan rata-rata 35,40 serta standar deviasi 3,992, yang mengindikasikan bahwa kemampuan digital pegawai berada pada kategori tinggi dan relatif merata antarresponden. Pada variabel dukungan organisasi, nilai minimum sebesar 14 dan maksimum 30 dengan rata-rata 25,82 serta standar deviasi 3,553 menunjukkan bahwa pegawai menilai organisasi telah memberikan dukungan yang baik, meskipun terdapat sedikit variasi persepsi terkait pemerataan fasilitas dan pelatihan. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum 12 dan maksimum 30 dengan rata-rata 27,49 serta standar deviasi 2,999, menggambarkan bahwa kinerja pegawai secara umum tinggi dan konsisten antarresponden, sesuai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan dalam pengelolaan data. Sementara itu, variabel work-life balance memiliki nilai minimum 18 dan maksimum 30 dengan rata-rata 26,05 serta standar deviasi 3,356, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun beberapa pegawai masih merasakan tekanan atau tantangan dalam mengelola keseimbangan tersebut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50132426
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.057
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

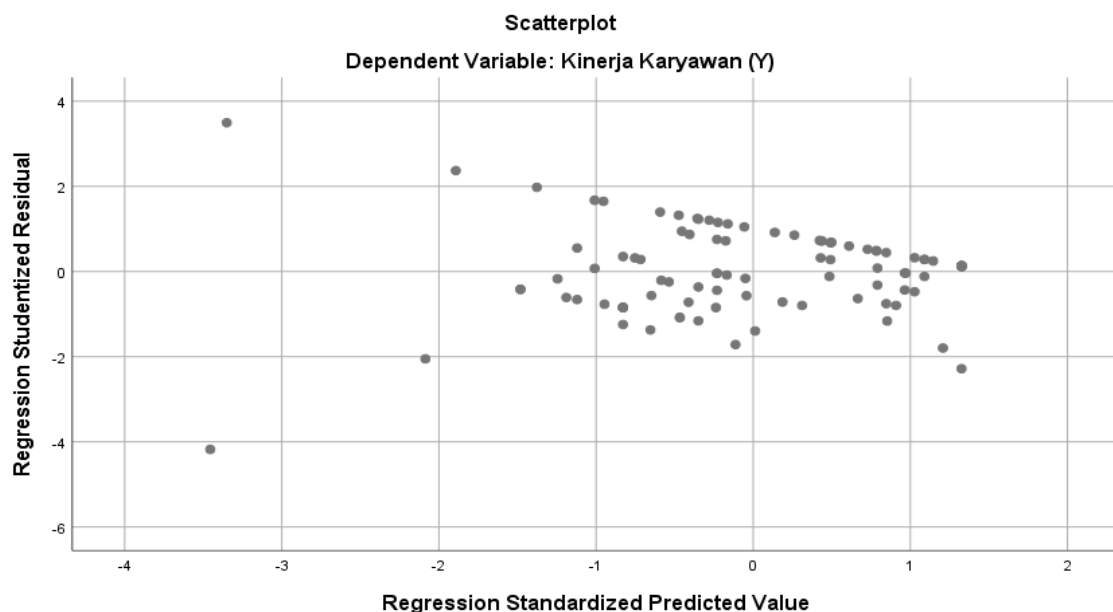
Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal, karena pemenuhan asumsi ini menjadi syarat penting agar estimasi koefisien regresi bersifat akurat dan dapat diinterpretasikan dengan tepat. Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa tingkat signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,190. Nilai signifikansi ini berada di atas ambang batas $\alpha = 0,05$

sehingga mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi residual penelitian dengan distribusi normal baku.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
Kompetensi Digital (X1)	1,336	0,748	Tidak terjadi Multikolinearitas
Dukungan Organisasi (X2)	1,336	0,748	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, variabel Kompetensi Digital (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) masing-masing memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,336 dengan nilai tolerance sebesar 0,748. Nilai VIF yang berada jauh di bawah batas maksimal 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 menunjukkan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Scatterplot, titik-titik residual tampak menyebar secara acak di sekitar sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Tidak terlihat bentuk mengerucut atau melebar yang menunjukkan varians residual berubah-ubah. Pola sebaran yang acak ini menunjukkan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	11.861	2.438		4.865	.000
Kompetensi Digital (X1)	.299	.074	.398	4.021	.000
Dukungan Organisasi (X2)	.196	.083	.232	2.343	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel tersebut, maka diketahui rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,861 + 0,299X_1 + 0,196X_2 + e$$

Konstanta sebesar 11,861 menunjukkan bahwa meskipun Kompetensi Digital (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) tidak memberikan kontribusi, kinerja pegawai tetap berada pada nilai dasar tersebut, menandakan adanya faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja. Variabel Kompetensi Digital memiliki koefisien 0,299 dengan t hitung 4,021 dan signifikansi 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi digital secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan kompetensi digital meningkatkan kinerja sebesar 0,299 satuan, dan nilai beta 0,398 menunjukkan bahwa variabel ini merupakan faktor paling dominan dalam model. Sementara itu, Dukungan Organisasi memiliki koefisien 0,196 dengan t hitung 2,343 dan signifikansi 0,021, menunjukkan bahwa dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap peningkatan satu satuan dukungan organisasi meningkatkan kinerja sebesar 0,196 satuan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding kompetensi digital.

4. Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 7. Hasil Uji MRA X1*Z

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.196	2.492		6.498	.000
Kompetensi Digital (X1)	.172	.110	.229	1.567	.121
X1_Z	.006	.002	.351	2.400	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui hasil Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa interaksi antara Kompetensi Digital dan Work-Life Balance (X1*Z) memiliki koefisien 0,006 dengan nilai t 2,400 dan signifikansi 0,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memoderasi secara signifikan hubungan antara kompetensi digital dan kinerja pegawai. Koefisien positif menandakan bahwa semakin baik Work-Life Balance, semakin kuat pengaruh kompetensi digital dalam meningkatkan kinerja. Setelah variabel moderasi dimasukkan, koefisien utama Kompetensi Digital (0,172; sig. 0,121) menjadi tidak signifikan, yang berarti kompetensi digital tidak cukup meningkatkan kinerja tanpa

dukungan Work-Life Balance yang baik. Dengan demikian, Work-Life Balance berperan sebagai quasi-moderator yang tidak hanya memperkuat hubungan, tetapi juga menentukan apakah kompetensi digital dapat terkonversi menjadi kinerja nyata. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi digital tinggi tetap membutuhkan keseimbangan hidup agar dapat berkinerja optimal, dan organisasi perlu memastikan kebijakan kerja yang mendukung Work-Life Balance agar pemanfaatan kompetensi digital dapat memberikan hasil yang maksimal.

Tabel 8. Hasil Uji MRA $X2*Z$

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	21.313	2.401		8.875	.000
Dukungan Organisasi (X2)	-.003	.173	-.004	-.018	.986
X2_Z	.009	.004	.484	2.366	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa interaksi antara Dukungan Organisasi dan Work-Life Balance ($X2*Z$) memiliki koefisien 0,009 dengan nilai t 2,366 dan signifikansi 0,020, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memoderasi secara signifikan hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Koefisien interaksi yang positif menandakan bahwa semakin baik Work-Life Balance pegawai, semakin besar pengaruh dukungan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, koefisien utama Dukungan Organisasi (X2) berubah menjadi -0,003 dengan signifikansi 0,986 setelah moderator dimasukkan, yang berarti pengaruh langsungnya menjadi tidak signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak mampu meningkatkan kinerja apabila tidak diiringi Work-Life Balance yang baik, dan efeknya baru muncul ketika pegawai berada dalam kondisi keseimbangan hidup yang stabil. Dengan demikian, Work-Life Balance bertindak sebagai pure moderator yang memastikan bahwa berbagai bentuk dukungan organisasi seperti fasilitas kerja, pelatihan, atau supervisi dapat terkonversi secara optimal menjadi peningkatan kinerja pegawai.

5. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0,299, nilai t sebesar 4,021, dan signifikansi 0,000. Artinya, setiap peningkatan satu satuan kompetensi digital meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,299 satuan, dan nilai standardized beta 0,398 menegaskan bahwa variabel ini merupakan prediktor terkuat dalam model tanpa moderator. Temuan ini konsisten dengan teori Resource-Based View (RBV), yang memandang kompetensi digital sebagai sumber daya bernilai dan sulit ditiru sehingga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan studi Chaedir et al. (2024), Asyari et al. (2023), Bancin et al. (2023), dan Fauzi et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kemampuan digital meningkatkan kecepatan kerja, akurasi pengolahan data, efisiensi proses, dan produktivitas. Dalam

konteks Bidang Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi Kejaksaaan Tinggi Papua Barat, tingginya ketergantungan pada sistem digital menjadikan kompetensi digital sebagai faktor kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, sehingga hasil penelitian ini memperkuat teori dan temuan empiris sebelumnya.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi 0,196, nilai t sebesar 2,343, dan signifikansi 0,021. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dukungan organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,196 satuan, dan nilai beta 0,232 menegaskan bahwa variabel ini memberikan kontribusi penting meskipun tidak sebesar kompetensi digital. Temuan ini selaras dengan Social Exchange Theory (SET), yang menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa mendapatkan fasilitas, pelatihan, supervisi, dan perhatian organisasi, mereka cenderung membalasnya dengan peningkatan komitmen dan kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Par et al. (2024), Dhaniswara et al. (2024), dan Dewi et al. (2025) yang sama-sama menemukan bahwa dukungan organisasi berperan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks Kejaksaaan Tinggi Papua Barat, dukungan berupa penyediaan perangkat kerja digital, akses pelatihan, pendampingan aplikasi, serta supervisi yang responsif terbukti memperkuat kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugas sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja.

Work Life Balance Memoderasi Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa interaksi antara kompetensi digital dan work-life balance ($X_1 \times Z$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,006, nilai t sebesar 2,400, dan signifikansi 0,018. Hal ini membuktikan bahwa work-life balance memoderasi secara positif hubungan antara kompetensi digital dan kinerja. Namun, setelah variabel moderasi dimasukkan, pengaruh langsung kompetensi digital menjadi tidak signifikan ($t = 1,567$; $sig. = 0,121$), sehingga work-life balance bertindak sebagai quasi-moderator yang tidak hanya memperkuat hubungan tetapi juga mengubah signifikansi pengaruh langsung. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi digital tidak otomatis menghasilkan kinerja tinggi jika pegawai tidak memiliki keseimbangan waktu, energi, dan kondisi psikologis yang baik. Sejalan dengan Ricardianto (2018) dan Ulum & Wulansari (2025), keseimbangan hidup terbukti memperkuat produktivitas dan memungkinkan kompetensi digital terkonversi menjadi kinerja nyata. Dalam konteks unit kerja berbasis teknologi, pegawai dengan kemampuan digital tinggi hanya dapat mencapai performa optimal ketika work-life balance mereka stabil, karena tanpa kondisi tersebut kinerja mudah terhambat oleh stres, kelelahan, dan tekanan beban kerja.

Work Life Balance Memoderasi Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji MRA menunjukkan bahwa interaksi antara dukungan organisasi dan work-life balance (X^2*Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh koefisien 0,009, nilai t sebesar 2,366, dan signifikansi 0,020. Namun, setelah moderator dimasukkan, pengaruh langsung dukungan organisasi menjadi tidak signifikan ($t = -0,018$; $sig. = 0,986$), sehingga work-life balance bertindak sebagai pure moderator yang membuat pengaruh dukungan organisasi baru muncul ketika keseimbangan hidup berada pada kondisi yang baik. Temuan ini konsisten dengan Greenhaus & Allen (2011) yang menekankan bahwa work-life balance mampu menurunkan stres dan meningkatkan performa kerja, serta sejalan dengan penelitian Par et al. (2024), Dhaniswara et al. (2024), dan Ulum & Wulansari (2025) yang menunjukkan bahwa efektivitas dukungan organisasi bergantung pada kondisi psikologis pegawai. Dalam konteks penelitian ini, fasilitas kerja, pelatihan, dan supervisi hanya dapat meningkatkan kinerja ketika pegawai memiliki keseimbangan hidup yang stabil; sebaliknya, dukungan organisasi tidak menghasilkan dampak berarti apabila pegawai mengalami kelelahan atau tekanan kerja. Dengan demikian, work-life balance memperkuat efektivitas dukungan organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan ketelitian pegawai dalam pengelolaan data kriminal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil regresi dan analisis moderasi terhadap 98 pegawai Bidang Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi Kejaksaan Tinggi Papua Barat, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi digital dan dukungan organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pada model awal, namun setelah memasukkan variabel moderasi, work-life balance terbukti memoderasi kedua hubungan tersebut. Pengaruh kompetensi digital dan dukungan organisasi menjadi tidak signifikan ketika moderator dimasukkan, sementara interaksi keduanya bersama work-life balance menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga keseimbangan hidup pegawai menjadi faktor kunci yang memungkinkan penguasaan teknologi dan dukungan organisasi terkonversi secara optimal menjadi kinerja.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan ini, instansi disarankan untuk meningkatkan pelatihan digital, memperkuat dukungan organisasi melalui fasilitas dan supervisi yang memadai, serta memastikan kebijakan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja-pribadi pegawai. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel seperti budaya organisasi, kepemimpinan digital, atau motivasi, serta mempertimbangkan pendekatan mixed methods untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pada unit kerja berbasis teknologi informasi.

REFERENSI

- Aldila, D., Ramadhan, D. A., Chukwu, C. W., Handari, B. D., Shahzad, M., & Kamalia, P. Z. (2024). On the Role of Early Case Detection and Treatment Failure in Controlling Tuberculosis Transmission: A Mathematical Modeling Study. *Communication in Biomathematical Sciences*, 7(1), 61–86. <https://doi.org/10.5614/cbms.2024.7.1.4>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Asyari, R. R., Sumardi, & Hamid, N. (2023). Moderation Effect of Work Motivation: The Effect of Digital Competency on Bank Employee Performance. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(1), 1–6. <https://ojsapaji.org/index.php/apaji/article/view/176>
- Baharrudin, S., Ludfiana, M., Santoso, B., Putra, E. M., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Digital Dan Keterikatan SDM Terhadap Kinerja DISPERMADES Provinsi Jawa Tengah. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 1–9. <http://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/12/12>
- Bancin, B. B., Sabrina, R., Khair, H., Tirtayasa, S., & Tanjung, H. (2023a). Influence Competence, Transformas Digital And Update Skills On Employee Performance At Dinas Sumber Daya Air. *Biasna Br Bancin*, 12(01), 551. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Bancin, B. B., Sabrina, R., Khair, H., Tirtayasa, S., & Tanjung, H. (2023b). Influence Competence, Transformas Digital And Update Skills On Employee Performance At Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 551–559. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Chaedir, C., Anwar, S. M., Pajariato, H., & Tahie, I. (2024). The Influence of Digital Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(27), 370–385. <https://doi.org/10.35631/ijemp.727029>
- Dhaniswara, A. S., Susita, D., & Wahono, P. (2024). The Influence of Digital Competence and Knowledge Sharing on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Internationla Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.54443/sj.v3i1.283>
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elisnawati, E., Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal On Education*, 5(3), 8308–8323. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Fauzi, R., Suhardi, & Firdaus, R. (2025). The impact of digital competence, organizational culture, and work flexibility on employee productivity with job satisfaction as a moderation variable. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(4), 217–226. www.ijafibs.pelnus.ac.id

- Imam Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. . Badan Penerbit UNDIP.
- Indriasari, D. P., Fadjarin, N., & Fatmawati. (2024). Pengaruh Pelatihan, Digitalisasi Layanan dan Kepuasan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kabupaten Jeneponto. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 1233-1240. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/7156>
- Irfan Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja*. CV. Alfa Beta.
- Islam, Z. Z., Amang, B., & Tjan, J. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Digital, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2), 132-141. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/8641/5632>
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., Sumiati, Metris, D., Mustahidda, R., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Rezeki, F. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository Alungciptpa*, 1(1). <https://repo.alungciptpa.com/index.php/repo/article/view/4>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Monggilo, Z. Z., Kurnia, N., Wirawanda, Y., Devi, Y. P., Sukmawati, A. I., Anwar, C. R., Wenerda, I., & Astuti, S. I. (2021). *Cakap Bermedia Digital*. Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika. <https://literasidigital.id/books/modul-cakap-bermedia-digital>
- Ochoa Pacheco, P., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance? *Computers in Human Behavior*, 140, 107575. <https://doi.org/10.1016/J.CHB.2022.107575>
- Par, G. A., Hidayatullah, S., Alvianna, S., & Akbar, R. N. (2024). The Influence of Individual Competence, Organizational Support, and Management Support on Employee Performance at the Malang City DPRD Secretariat Office. *Jurnal Penelitian*, 21(2), 1-10. <https://doi.org/10.26905/jp.v21i2.15697>
- Petitta, L., & Ghezzi, V. (2025). Disentangling the Pros and Cons of Flexible Work Arrangements: Curvilinear Effects on Individual and Organizational Outcomes. *Economies*, 13(1), 1-30. <https://doi.org/10.3390/economies13010020>
- Pradana, A., Pitaloka, R., Rukmana, L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan Dan Peran Di Era Digital. *Comserva Indonesian Jurnal Of Community Services And Developmen*, 2(9), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.59141/Comserva.V2i09.583>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>

- Robbins. (2016). *Organizational Behavior for Attitudes and Job Satisfaction*,. SAGE Publications.
- Saprudin, M., Hidayah, Z., & Fauzi, A. (2025). Analisis determinasi iklim kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus di KPP Pratama Cilegon). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(2), 961–969.*
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Seputro, A. M., & Setiawan, B. (2020). Hubungan Antara Pemahaman Literasi Digital dan Tingkat Kompetensi Literasi Digital pada Mahasiswa S1 Universitas Negeri Yogyakarta. *Lektur Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21831/lektur.v3i1.16822>
- Sharma, M., Jabeen, F., & Alkatheeri, H. (2021). Impact of COVID-19 Pandemic on Perishable Food Supply Chain Management: A Contingent Resource-Based View (RBV) Perspective. *The International Journal of Logistics Management*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.1108/IJLM-02-2021-0131>
- Shin, J. S., Seo, K., Oh, H. J., Lim, M. S., Kang, H. T., Jeong, K. S., Koh, S. B., Kim, S. K., & Oh, S. S. (2021). Relationship between job rotation and work-related low back pain: A cross-sectional study using data from the fifth Korean working conditions survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 33. <https://doi.org/10.35371/AOEM.2021.33.E3>
- Simarmata, H. M., Simarmata, N. I. P., Handiman, U. T., Ismail, M., Lie, G. S. P. D., Ramlah, Ginting, M., Arfiany, Simanjuntak, I. I. P. N., Pratikna, R. N., & Nugroho, A. (n.d.). *Teori Organisasi dan Manajemen*. Retrieved September 19, 2025, from https://www.researchgate.net/publication/366953821_Teori_Organisasi_dan_Manajemen
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun TIm Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Štefotič, V. L. (2021). Digitalne kompetence – stanje in prihodnost. *Mednarodno Inovationo Poslovanje - Journal of Innovative Business and Management*, 13(1), 79–88. <https://doi.org/10.32015/jibm/2021.13.1.79-87>
- Sudrajat, D. (2020). *Pengantar Statistika Pendidikan Disertai Aplikasi Program SPSS*. Pusat Kajian Bahasa dan Budaya.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ulum, B., & Wulansari, P. (2025). The Influence of Digital Leadership and Digital Competence on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction in Health Services in Tarakan City. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 2(03), 498–517. <https://doi.org/10.58812/esssh.v2i02>
- Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., Hetland, J., & Schaufeli, W. B. (2020). How do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-making and Work Engagement. *Spanish Journal of Psychology*, 23, 1–16. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.55>
- Walfaidhin, W., Sapiri, M., & Hidayah, Z. (2024). Pengaruh kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui *work engagement* dan kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 20(2), 621–653.