

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perangkat daerah adalah elemen penting dalam struktur pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah di tingkat lokal. Di Kabupaten Jember, perangkat daerah di tingkat kecamatan memainkan peran vital dalam mengimplementasikan berbagai inisiatif pembangunan dan pelayanan publik. Kecamatan berfungsi sebagai penghubung antara pemerintah kabupaten dan masyarakat, memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi warga dapat diakomodasi dengan baik. Di kecamatan, berbagai program seperti pelayanan administrasi, kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Peningkatan kinerja perangkat kecamatan di Jember sangat penting karena kecamatan ini sering menjadi titik pertama interaksi warga dengan pemerintah, yang berarti efektivitas dan efisiensi layanan di sini sangat mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi bagaimana pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, dan keseimbangan kerja-kehidupan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja perangkat kecamatan di Kabupaten Jember, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pencapaian Target Program dan Kegiatan di Kecamatan pada Kabupaten Jember

Kecamatan	Indikator	Rerata	Target
Ajung	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	82.46	100
	Jumlah Program Terlaksana	73.39	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	64.90	100
Ambulu	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	81.38	100
	Jumlah Program Terlaksana	89.59	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	65.53	100
Arjasa	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	83.56	100
	Jumlah Program Terlaksana	81.93	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	70.06	100
Balung	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	76.07	100
	Jumlah Program Terlaksana	61.05	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	89.62	100
Bangsalsari	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	86.07	100
	Jumlah Program Terlaksana	92.80	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	82.01	100
Gumukmas	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	89.49	100
	Jumlah Program Terlaksana	94.36	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	70.15	100
Jelbuk	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	73.30	100
	Jumlah Program Terlaksana	94.82	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	88.37	100
Jenggawah	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	90.69	100
	Jumlah Program Terlaksana	76.43	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	67.31	100
Jombang	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	74.60	100
	Jumlah Program Terlaksana	89.01	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	86.35	100
Kalisat	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	89.17	100
	Jumlah Program Terlaksana	73.21	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	78.74	100
Kaliwates	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	63.21	100
	Jumlah Program Terlaksana	69.35	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	86.60	100
Kencong	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	91.29	100
	Jumlah Program Terlaksana	84.67	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	88.96	100
Ledokombo	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	64.24	100
	Jumlah Program Terlaksana	90.29	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	73.22	100

Kecamatan	Indikator	Rerata	Target
Mayang	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	71.22	100
	Jumlah Program Terlaksana	83.67	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	77.91	100
Mumbulsari	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	81.20	100
	Jumlah Program Terlaksana	63.22	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	73.73	100
Pakusari	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	88.89	100
	Jumlah Program Terlaksana	64.34	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	91.14	100
Panti	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	88.88	100
	Jumlah Program Terlaksana	76.13	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	92.69	100
Patrang	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	63.46	100
	Jumlah Program Terlaksana	88.75	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	68.07	100
Puger	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	92.04	100
	Jumlah Program Terlaksana	77.77	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	77.31	100
Rambipuji	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	64.41	100
	Jumlah Program Terlaksana	89.90	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	64.95	100
Semboro	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	64.30	100
	Jumlah Program Terlaksana	75.05	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	89.56	100
Silo	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	83.88	100
	Jumlah Program Terlaksana	78.57	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	70.32	100
Sukorambi	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	80.08	100
	Jumlah Program Terlaksana	63.49	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	89.56	100
Sukowono	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	91.56	100
	Jumlah Program Terlaksana	75.76	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	89.61	100
Sumberbaru	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	78.72	100
	Jumlah Program Terlaksana	93.10	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	80.58	100
Sumberjambe	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	74.12	100
	Jumlah Program Terlaksana	82.08	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	74.34	100
Sumbersari	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	79.08	100
	Jumlah Program Terlaksana	76.88	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	80.67	100
Tanggul	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	66.63	100

Kecamatan	Indikator	Rerata	Target
	Jumlah Program Terlaksa	80.45	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	69.68	100
Tempurejo	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	74.02	100
	Jumlah Program Terlaksa	81.14	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	69.92	100
Umbulsari	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	62.44	100
	Jumlah Program Terlaksa	82.36	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	84.56	100
Wuluhan	Persentase Peningkatan Pelayanan Publik	73.86	100
	Jumlah Program Terlaksa	71.24	100
	Tingkat Kepuasan Masyarakat	74.13	100

Sumber: Data Sekunder, Diolah Peneliti (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan adanya variasi yang signifikan dalam tingkat kinerja di 31 kecamatan di Kabupaten Jember. Variasi ini mengindikasikan adanya ketidakmerataan kinerja pegawai di seluruh wilayah Kabupaten Jember. Fenomena kinerja perangkat kecamatan di Kabupaten Jember menunjukkan variasi capaian yang mencerminkan disparitas dalam pengelolaan program, kualitas pelayanan, dan tingkat kepuasan masyarakat. Beberapa kecamatan, seperti Puger dan Kencong, berhasil mencapai tingkat capaian yang tinggi pada berbagai indikator, mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya dan dukungan yang baik dari pemangku kepentingan. Sebaliknya, kecamatan seperti Patrang dan Umbulsari menunjukkan nilai capaian yang relatif rendah pada beberapa indikator, yang dapat mengindikasikan kendala dalam hal partisipasi masyarakat, kompetensi pegawai, atau akses terhadap sumber daya. Secara keseluruhan, rata-rata capaian masih menunjukkan jarak dari target 100%, menggarisbawahi perlunya peningkatan strategi pengelolaan program, optimalisasi kapasitas sumber daya manusia, dan penguatan kolaborasi antara pemerintah kecamatan dan masyarakat setempat. Fenomena ini menyoroti

tantangan serta peluang untuk perbaikan kinerja pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Variasi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk evaluasi manajemen kepegawaian di kecamatan dengan tingkat absensi yang tinggi untuk meningkatkan konsistensi kehadiran pegawai dan, pada akhirnya, efektivitas pelayanan publik di Kabupaten Jember. Evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan manajemen kepegawaian serta implementasi program keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dapat menjadi solusi untuk menekan angka absensi dan mencapai target absensi 100%.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah aspek penting dalam pengelolaan organisasi yang berfokus pada optimalisasi kinerja pegawai melalui berbagai strategi dan praktik pengelolaan. Praktik MSDM yang efektif, seperti rekrutmen yang selektif (Siraj dkk., 2022), pelatihan berkelanjutan (Alharbi dkk., 2022), pengembangan karir (Alsafadi & Altahat, 2021), dan sistem evaluasi kinerja yang objektif (Somu dkk., 2020), berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi (Dubisetty & Reddy, 2022a), sehingga mendorong kinerja individu dan tim yang lebih baik (Parabakaran & Lasi, 2021). Tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan motivasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil yang lebih baik dan keberhasilan jangka panjang Perusahaan (Rodjam dkk., 2020a).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. Praktik-praktik seperti pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan sistem penghargaan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai (Alsafadi & Altahat, 2021). Selain itu, pemberdayaan dan dukungan dari atasan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan keterlibatan dan kepuasan kerja pegawai (Parabakaran & Lasi, 2021). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga mencakup penciptaan budaya kerja yang positif, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Siraj dkk., 2022). Implementasi praktik-praktik MSDM yang efektif seperti pengembangan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan telah terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu (Dubisetty & Reddy, 2022b). Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang objektif dan adil juga penting dalam memastikan bahwa pegawai mendapatkan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan dan pengembangan diri mereka (Somu dkk., 2020). Keseluruhan, praktik MSDM yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga kinerja tim dan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi (Rodjam dkk., 2020b).

Work-life balance adalah konsep yang mencakup keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang, termasuk keluarga, hobi, dan kesejahteraan pribadi. Ketika seorang karyawan memiliki keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dan meningkatkan keterampilan kerja untuk

mencapai target, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja (Kumari & Vasantha, 2019). *Work-life balance* juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan keterlibatan karyawan, yang semuanya berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi (Valery dkk., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kebijakan dan program *work-life balance* yang diterapkan oleh organisasi dapat mengurangi tingkat stres karyawan dan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja (A. Banu, 2019). Dengan demikian, organisasi yang memprioritaskan keseimbangan kerja-kehidupan cenderung lebih mampu menarik dan mempertahankan bakat terbaik, meningkatkan loyalitas karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif dengan peningkatan kinerja (Andeyo & Otuya, 2020).

Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif (Purniawati & Mas'ud, 2023). Kompetensi yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga berkontribusi pada keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) yang lebih baik (Garini & Muafi, 2023). Pegawai yang kompeten cenderung lebih mampu mengelola waktu dan stres, yang memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Andeyo & Otuya, 2020). Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik sangat penting karena berdampak positif pada kesejahteraan psikologis dan fisik pegawai (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Pegawai yang memiliki keseimbangan ini lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka dan

memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Oktafien, 2021).

Pengelolaan pegawai yang efektif mencakup berbagai praktik yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan kinerja pegawai. Praktik-praktik seperti fleksibilitas kerja, dukungan dari atasan, dan kebijakan cuti yang memadai dapat membantu pegawai mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Malik, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan yang baik mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai (Swaminathan & R, 2023). Selain itu, pengelolaan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik (Dubey & Rana, 2020). Keseimbangan kerja-kehidupan juga memainkan peran penting dalam retensi pegawai, karena pegawai yang merasa memiliki keseimbangan yang baik cenderung lebih loyal terhadap organisasi (Kumari & Vasantha, 2019). Dengan demikian, pengelolaan pegawai yang memperhatikan keseimbangan kerja-kehidupan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Bett dkk., 2022).

Penghargaan merupakan elemen penting dalam pengelolaan pegawai yang dapat berdampak signifikan pada keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan kinerja pegawai. Pemberian penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang pada

gilirannya meningkatkan kinerja mereka (Utama, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan yang diintegrasikan dengan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja (Bustamam dkk., 2020). Selain itu, penghargaan yang konsisten dan adil juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, sehingga pegawai merasa dihargai dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Malik, 2023). Implementasi program penghargaan yang terstruktur tidak hanya meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan tetapi juga berkontribusi pada retensi pegawai yang lebih tinggi, karena pegawai yang merasa dihargai cenderung lebih loyal terhadap organisasi (A. Banu, 2019).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, dan penghargaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) dan kinerja pegawai. Pengembangan kompetensi, termasuk kecerdasan emosional, berkontribusi signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (Takong dkk., 2021). Kompetensi manajemen diri juga penting untuk mencapai *work-life balance* yang lebih baik (Brinda & Jwalapuram, 2019). Pengelolaan pegawai yang efektif berperan penting dalam meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan mengurangi stres kerja (Malik, 2023). Selain itu, penghargaan yang adil dan konsisten terbukti meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja pegawai (Utama, 2021; Vakili dkk., 2022a). Keseimbangan kerja-kehidupan yang baik memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja pegawai, seperti

yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya (A. Banu, 2019; Kumari & Vasantha, 2019).

Penelitian ini juga mendeteksi *research gap* yang ada pada variabel – variabel yang akan diteliti, menunjukkan bahwa tidak selalu ada pengaruh signifikan antara variabel-variabel tersebut. Kompetensi psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan dalam beberapa penelitian (Fotiadis dkk., 2019). Penelitian lain menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan pegawai di sektor IT (Gaikwad dkk., 2021). Selain itu, keseimbangan kerja-kehidupan tidak memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan kinerja pegawai dalam beberapa konteks, meskipun memiliki hubungan positif dengan emosi positif yang kemudian mempengaruhi kinerja (Sari dkk., 2022).

Gap ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks yang berbeda, terutama di sektor publik di negara berkembang seperti Indonesia, untuk menguji validitas temuan-temuan ini dan memastikan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan dapat meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja pegawai. Kebanyakan studi berfokus pada sektor privat, sedangkan penelitian di sektor publik, terutama perangkat daerah, masih terbatas. Studi yang ada lebih banyak dilakukan di negara maju, kurang memperhatikan konteks budaya dan kebijakan di negara berkembang seperti Indonesia. Selain itu, terdapat kurangnya penelitian yang menggabungkan berbagai jenis penghargaan dan bagaimana pengaruhnya terhadap keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja pegawai di sektor publik utamanya pada perangkat daerah di Indonesia.

Berdasarkan fenomena dan gap penelitian yang ditemukan, jelas bahwa pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, dan penghargaan memiliki potensi besar untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja perangkat daerah. Namun, studi sebelumnya menunjukkan adanya variasi hasil yang menuntut penelitian lebih lanjut, terutama dalam konteks sektor publik di negara berkembang seperti Indonesia. Fenomena yang terjadi di berbagai kecamatan di Kabupaten Jember, seperti tingginya tingkat absensi pegawai, penurunan kepuasan kerja, dan fluktuasi kinerja, menegaskan perlunya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan terintegrasi.

Kabaruan dari penelitian ini terletak pada pengintegrasian *work-life balance* (WLB) sebagai variabel mediasi dalam mengkaji pengaruh pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, dan penghargaan terhadap kinerja perangkat daerah. Dengan menggabungkan *Scientific Management Theory* yang menekankan efisiensi kerja, *Spillover Theory* yang menjelaskan interaksi antar domain kehidupan, dan *Self-Determination Theory* tentang pemenuhan kebutuhan psikologis, penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam mengungkapkan mekanisme WLB dalam meningkatkan kinerja. Pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai yang baik, dan penghargaan yang sesuai diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pegawai, meningkatkan WLB, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perangkat daerah.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan yang ada dengan mengeksplorasi pengaruh pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, dan penghargaan terhadap kinerja perangkat

daerah, dengan keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang praktis dan aplikatif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai di kecamatan-kecamatan di Kabupaten Jember, serta berkontribusi pada literatur yang ada dengan temuan yang relevan dan kontekstual bagi sektor publik di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terlihat bahwa pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, dan penghargaan memainkan peran penting dalam meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja perangkat daerah. Namun, terdapat berbagai fenomena yang menunjukkan tantangan signifikan, seperti tingginya tingkat absensi, penurunan kepuasan kerja, dan fluktuasi kinerja di beberapa kecamatan di Kabupaten Jember. Selain itu, terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara variabel-variabel ini, terutama dalam konteks sektor publik di negara berkembang. Oleh karena itu, untuk menjawab berbagai aspek yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, penghargaan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kinerja perangkat daerah, maka tercipta rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember?
2. Apakah pengelolaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember?

3. Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember?
4. Apakah pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) pegawai di Kabupaten Jember?
5. Apakah pengelolaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) pegawai di Kabupaten Jember?
6. Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) pegawai di Kabupaten Jember?
7. Apakah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember?
8. Apakah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) memediasi pengaruh positif dan signifikan pengembangan kompetensi terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember?
9. Apakah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) memediasi pengaruh positif dan signifikan pengelolaan pegawai terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember?
10. Apakah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) memediasi pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember?

Rumusan masalah ini akan menjadi panduan dalam penelitian untuk memahami dan menjawab berbagai aspek yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, penghargaan, keseimbangan kerja-kehidupan, dan kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
2. Menganalisis pengaruh pengelolaan pegawai terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
3. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
4. Menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) pegawai di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
5. Menganalisis pengaruh pengelolaan pegawai terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) pegawai di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
6. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) pegawai di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.

7. Menganalisis pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
8. Menganalisis apakah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) memediasi pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
9. Menganalisis apakah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) memediasi pengaruh pengelolaan pegawai terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.
10. Menganalisis apakah keseimbangan kerja-kehidupan (*work-life balance*) memediasi pengaruh penghargaan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Jember secara positif dan signifikan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat daerah serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik di Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks sektor publik di negara berkembang. Dengan mengkaji pengaruh pengembangan kompetensi, pengelolaan pegawai, dan penghargaan terhadap kinerja perangkat daerah melalui keseimbangan kerja-kehidupan sebagai variabel mediasi,

penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada dengan temuan empiris yang relevan dan kontekstual. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya, memberikan perspektif baru mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut dan membantu mengembangkan model teoretis yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja organisasi di sektor publik.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pengelola perangkat daerah di Kabupaten Jember untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan publik. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambilan keputusan dalam merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kompetensi, strategi pengelolaan pegawai, dan sistem penghargaan yang efektif. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-kehidupan dan kinerja pegawai, pengelola perangkat daerah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, serta mengurangi tingkat absensi dan fluktuasi kinerja.