

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PIDIE**

Rosmalia¹⁾ Zulkifli²⁾ Boihaki³⁾

¹Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : rosmalia2911@gmail.com

²Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : zulkifli.usman43@gmail.com

³Fakultas Hukum, Ilmu Administrasi Dan Ekonomi, Universitas Jabal Ghafur
email : boyhakiPIDIE@gmail.com

Info Artikel	ABSTRAK
<i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 12-06-2026 Direvisi: 20-07-2026 Dipublikasikan: 03-08-2026	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> (X1) dan <i>emotional intelligence</i> (X2) terhadap komitmen organisasi serta mengetahui variabel yang paling dominan. Penelitian menggunakan metode survei terhadap 65 pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi $Y = 3,368 + 0,544X_1 + 0,364X_2$. Variabel <i>work-life balance</i> menjadi faktor paling dominan dengan pengaruh sebesar 54,4%. Kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dengan komitmen organisasi ($R = 93,9\%$) dan memberikan pengaruh sebesar 88,1% (R^2), sedangkan 11,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
<i>Nomor DOI</i> 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 <i>Cara Mensitasi :</i> Rosmalia. Zulkifli. Boihaki. 2026. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. 4(2): 82-92.	

Article Info	ABSTRACT
Article History : Received: 12-06-2026 Revised: 20-07-2026 Published: 03-08-2026	<i>This study aims to analyze the influence of work-life balance (X1) and emotional intelligence (X2) on organizational commitment and to determine the most dominant influencing variable. The study used a survey method involving 65 employees of the Pidie Regency Population and Civil Registration Office with multiple linear regression analysis. The results showed the regression equation $Y = 3.368 + 0.544X_1 + 0.364X_2$. The work-life balance variable was the most dominant factor, with an influence of 54.4%. Both variables had a very strong relationship with organizational commitment ($R = 93.9\%$) and contributed 88.1% (R^2), while the remaining 11.9% was influenced by other factors.</i>
DOI Number : 10.47647/MAFEBIS.v2i2.590 How How to cite : Rosmalia. Zulkifli. Boihaki. 2026. <i>The Influence of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment at the Pidie Regency Population and Civil Registration Office</i>. 4(2): 82-92.	

PENDAHULUAN

Dalam era perubahan organisasi yang semakin dinamis, instansi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Pegawai sebagai penggerak organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pelayanan, sehingga komitmen organisasi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Pegawai dengan komitmen tinggi cenderung memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menjalankan tugas organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Dua faktor yang memiliki keterkaitan penting adalah *work-life balance* dan *emotional intelligence*. *Work-life balance* menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, kepuasan, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, tekanan pekerjaan yang tinggi tanpa keseimbangan yang baik dapat memengaruhi kondisi psikologis dan hubungan pegawai dengan organisasi.

Selain itu, *emotional intelligence* berperan dalam membantu pegawai mengenali dan mengelola emosi, membangun hubungan kerja yang positif, serta menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih efektif. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu menjaga profesionalisme, meningkatkan kerja sama, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie merupakan instansi yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan kepada masyarakat. Tingginya tuntutan pelayanan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan profesional, stabil secara emosional, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja serta kemampuan mengelola emosi menjadi faktor yang relevan dalam mendukung keberhasilan pelayanan publik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi masih memiliki hasil yang beragam pada berbagai konteks organisasi. Selain itu, penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut pada instansi pelayanan publik tingkat daerah masih terbatas. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Menurut Johari *et al.*, dalam Respati (2023) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi karena karyawan dapat lebih termotivasi, produktif, dan tidak terlalu stres. menggunakan teori batas untuk menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ada 5 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work life balance* menurut Fisher dalam Valen (2021), yaitu :

1. Waktu, meliputi perbandingan antara banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Ketegangan (*strain*), meliputi tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi dan kehilangan aktivitas penting pribadi.
4. Energi, meliputi sumber terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
5. Dukungan Sosial (*social support*), sejauh mana individu menerima bantuan dan dukungan dari keluarga, rekan kerja, dan organisasi untuk menjaga keseimbangan hidup.

Emotional Intelligence

Goleman (2021) menyatakan bahwa *emotional intelligence* adalah kemampuan-kemampuan seperti mampu untuk memotivasi diri sendiri dan bertindak gigih/bertahan menghadapi keadaan-keadaan yang frustrasi; mengendalikan dorongan hati/rangsangan dan tidak melebihi-lebihkan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa. Salovey (2020) mengungkapkan lima dimensi *emotional intelligence* yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan, yaitu:

1. Tanggung jawab baru
Tanggung jawab baru mengacu pada sejauh mana seorang pegawai yang diharapkan dapat mengasumsikan satu set tanggung jawab baru atau yang berbeda. Tanggung jawab baru yang berkembang, membutuhkan pegawai yang dapat menangani rekan kerja baru, bawahan, atau atasan, dalam mengatasi masalah baru.
2. Menciptakan perubahan.
Menciptakan perubahan yaitu mencakup tugas-tugas yang menantang seperti menanggapi perubahan yang cepat dan tepat dalam lingkungan serta dapat menerapkan perubahan.
3. Pengalaman kerja.
Perkembangan Pengalaman kerja perkembangan yaitu tingkat tinggi tanggung jawab dalam hal visibilitas, ruang lingkup dan skala, dan kesulitan.
4. Bekerja melintasi batas-batas.
Bekerja melintasi batas-batas merupakan persyaratan kerja untuk bekerja sama dengan orang lain atau rekan kerja atas siapa individu yang memberi perintah yang memiliki

kekuasaan formal, seperti rekanrekan, manajer tingkat yang lebih tinggi, dan pemasok eksternal.

5. Mengelola keragaman

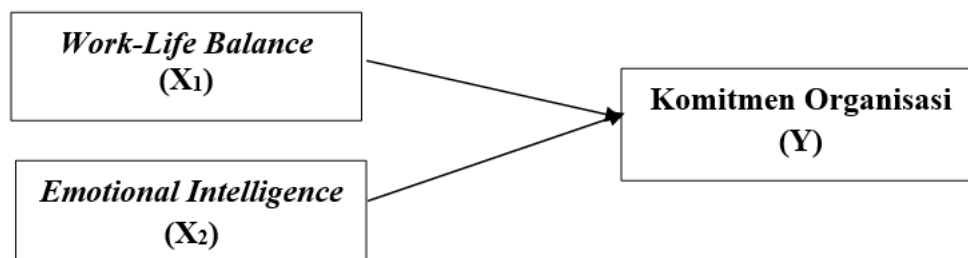
Mengelola keragaman, hal ini termasuk orang yang terkemuka dari berbagai budaya, ras, jenis kelamin, atau latar belakang fungsional. Bekerja dengan melintasi batas-batas dan mengelola keragaman perkembangan karena pegawai membutuhkan pengaruh keterampilan yang luar biasa dan kemampuan beradaptasi interpersonal terhadap rekan kerja, bawahan serta atasan.

Komitmen Organisasi

Mathis (2020) mendefinisikan komitmen organisasional adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Lebih lanjutnya dijelaskan bahwa komitmen adalah “tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*). Menurut Kaswan (2021) ada lima indikator dari komitmen organisasi, yaitu:

1. Menyatakan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar,
2. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, dan
3. Kepercayaan & penerimaan yang kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi
4. Keinginan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi
5. Memiliki kehendak yang sangat kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Kerangka pemikiran



Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa adanya dugaan sementara bahwa :

H0 : Variabel-variabel bebas (*work life balance dan emotional intelligence*) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Ha : Adanya pengaruh variabel-variabel bebas (*work life balance dan emotional intelligence*) secara signifikan terhadap variabel terikat terikat (komitmen organisasi) padas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang beralamat di Jl. Prof. A. Majid Ibrahim, Cot Teungoh, Kota Sigli, Kabupaten Pidie, Aceh 25511. Sedangkan Objek Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh *work-life balance* dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie yang berjumlah 65 Pegawai 24 PNS dan 41 Non PNS. Menurut Suhardi (2023) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Berdasarkan teori tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa data opini dan kuesioner yang disebarkan. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan *work-life balance* dan *emotional intelligence* terhadap komitmen organisasi

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2023) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data yang diperoleh dan diolah dari sumber Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie maupun dari internet, dan sebagainya.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda. Menurut Sugiyono (2023) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasi

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel

X₁ = *Work Life Balance*

X₂ = *Emotional Intelligence*

e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (65)	Ket
X ₁	X1.1	0,719	0,24	Valid
	X1.2	0,684	0,24	Valid
	X1.3	0,781	0,24	Valid
	X1.4	0,760	0,24	Valid
	X1.5	0,657	0,24	Valid
X ₂	X2.1	0,636	0,24	Valid
	X2.2	0,806	0,24	Valid
	X2.3	0,792	0,24	Valid
	X2.4	0,789	0,24	Valid
	X2.5	0,738	0,24	Valid
Y	Y1	0,681	0,24	Valid
	Y2	0,689	0,24	Valid
	Y3	0,693	0,24	Valid
	Y4	0,743	0,24	Valid
	Y5	0,654	0,24	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,24), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian Alpha

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	<i>Work-life balance</i> (X ₁)	5	0,772	Handal
2	<i>Emotional intelligence</i> (X ₂)	5	0,808	Handal
3	Komitmen organisasi (Y)	5	0,724	Handal

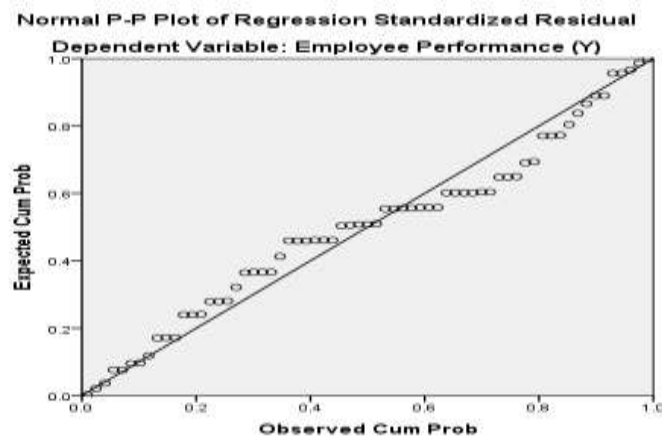
Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel *work-life balance* (X₁) diperoleh nilai alpha sebesar 0,772 dan variabel *emotional intelligence* (X₂) diperoleh nilai alpha sebesar 0,808 serta variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,724.

Uji Normalitas

Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Grafik Uji Normalitas



Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Nilai VIF Variabel Bebas

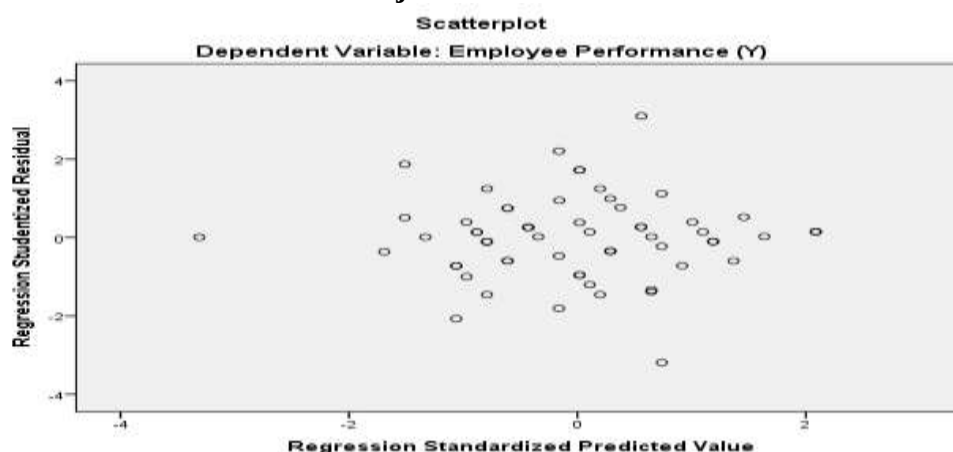
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X_1)	0.335	2.989	Non Multikolinearitas
<i>Emotional intelligence</i> (X_2)	0.335	2.989	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Faktor*) lebih kecil dari nilai 10.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis data melalui regresi linear berganda. Di mana hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.9
Pengaruh Masing-masing Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sign
Konstanta	3.368	.774		4.354	1,670	.000
<i>Work-life balance</i> (X ₁)	.544	.072	.570	7.529	1,670	.000
<i>Emotional intelligence</i> (X ₂)	.364	.067	.414	5.461	1,670	.000
Koefisien Korelasi (R) = 0,939 ^a						
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,881						
Adjusted R Squares = 0,887						
F _{hitung} = 229,553						
F _{tabel} = 3,15						
Sign F = .000 ^b						

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Dari output SPSS (*statistic package for social science*) versi 21.0 di atas dengan dipergunakan model regresi linear berganda, dapat difungsikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,368 + 0,544 X_1 + 0,364 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3,368 artinya jika *work-life balance* (X₁) dan *emotional intelligence* (X₂) dianggap konstan, maka komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie adalah sebesar 3,368 pada satuan skala likert, yang mengindikasikan bahwa komitmen organisasi (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie sangat baik.
2. Nilai koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,544 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan *work-life balance* (X₁), akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 54,4 %. Ini berarti terjadi peningkatan komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
3. Nilai koefisien regresi *emotional intelligence* sebesar 0,269 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan *emotional intelligence* (X₂), akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 36,4 %. Ini berarti terjadi peningkatan komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel *work-life balance* (X₁) mempunyai pengaruh yang paling dominan sebesar 54,4 % terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Hubungan antara variabel dependen dan independen yaitu masing-masing variabel *work-life balance* (X₁) dan *emotional intelligence* (X₂) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie dengan indeks korelasi sebesar 93,9 % Ini berarti hubungan tersebut sangat kuat. Kemudian indeks determinasi masing-masing variabel *work-life balance* (X₁) dan *emotional intelligence* (X₂) sebesar 88,1 %, ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Pidie dan sebesar 11,9 % yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	260.972	2	130.486	229.553	3,15	.000 ^b
	Residual	35.243	62	.568			
	Total	296.215	64				

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 229,553 > F_{tabel} 3,15$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel *work-life balance* (X_1) dan *emotional intelligence* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.368	.774		4.354	1,670	.000
	Work-life balance (X_1)	.544	.072	.570	7.529	1,670	.000
	Emotional intelligence (X_2)	.364	.067	.414	5.461	1,670	.000

Sumber: Data Primer Penelitian Diolah, (2026)

Variabel *work-life balance* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,670$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie. Variabel *emotional intelligence* (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,461 > t_{tabel} 1,670$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis nol (H_o) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Kesimpulan

- Hasil pengujian secara simultan di peroleh $F_{hitung} 229,553 > F_{tabel} 3,15$ nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel *work-life balance* (X_1) dan *emotional intelligence* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

2. Variabel *work-life balance* (X_1) diperoleh $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,670$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.
3. Variabel *emotional intelligence* (X_2) diperoleh $t_{hitung} 5,461 > t_{tabel} 1,670$, nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional intelligence* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie.

Saran

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie diharapkan dapat terus mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) pegawai serta meningkatkan pengembangan *emotional intelligence* guna memperkuat komitmen organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *work-life balance*, *emotional intelligence*, dan komitmen organisasi pada sektor publik.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja untuk memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Albert, Kurniawan. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. Skripsi.
- Dapsari. 2021. Manajemen Strategic. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Dina, F. 2020. Determinasi perilaku organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Surabaya: CV Cakrawala.
- Dina, F. 2022. Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik. Medan: Nusa Mandiri.
- Efendi, V.A. & Sutanto, E.M., 2020. Pengaruh faktor-faktor kecerdasan emosional pemimpin terhadap komitmen organisasional karyawan. Jurnal.
- Fred R. 2020. Strategic Management. Edisi 12 Jakarta
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2021. Working With Emotional Intelligence (terjemahan). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Griffin, Moorhead. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan, Y. M. 2021. Kompetensi sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kinerja aparatur. Jurnal Sumber Daya dan Organisasi, 5(1), 33–48.
- Gustiana. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Indra, Ronny Wijaya. 2019. *Effect Of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation To Performance Of Employees*. Bandung.
- Kaswan, Akhyadi. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Manembu, L. C. 2024. Pengaruh budaya organisasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 12(1), 55–67.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2020. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Minner, John. B. 2022. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, random House . Inc : New York.
- Muliawati, S. 2020. *Faktor internal organisasi terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Respati, R. 2023. *Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi sektor publik*. Jakarta: PT Mitra Ilmu.
- Rifkhan. 2023. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner*. Indramayu: Penerbit Adab
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. 2020. Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. 4(3).
- Salovey, P., Mayer, & Caruso. 2020. *Kecerdasan Emosi* (Terjemahan T. Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Skadah, N. 2019. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 7(2), 110–122.
- Sopiah. 2020. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, cetakan ketiga, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Steers, R.M dan Porter, L. W. 2020. *Motivational and Work Behavior*. New york : Mc Graw hill Book Company.
- Sugiyono. 2022. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA.
- Suhardi, M. 2023. *Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian*. NTB: Pusat. Perkembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia.
- Tridhonanto. 2022. *Meraih Sukses Dengan Kecerdasan Emosional*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Utami, R., & Yuniarti, D. 2020. Pengaruh budaya kerja dan profesionalisme terhadap kinerja organisasi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(3), 145–159.
- Valen, A. 2021. *Organizational behavior and employee outcomes in modern institutions*. Bandung: Pustaka Mandiri.
- Wulansari, T. 2023. *Analisis perilaku organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai pemerintah daerah*. Semarang: Lentera Pustaka.