

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Persepsi pegawai terhadap kinerja pegawai, pelatihan, *work-life balance*, komitmen afektif, dan etos kerja, di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai menilai kondisi internal organisasi dan pelaksanaan tugas berada dalam keadaan positif.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pelatihan memberikan dampak positif tidak hanya dalam penguatan kompetensi teknis, tetapi juga dalam membentuk sikap kerja yang lebih profesional, terarah, dan bertanggung jawab. Pelatihan yang sesuai kebutuhan dan relevan dengan tuntutan pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas, akurasi kerja, dan kualitas layanan publik.
3. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa keseimbangan hidup yang baik dapat meningkatkan kesiapan psikologis, fokus, dan energi pegawai saat bekerja. Pegawai yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi serta lebih mampu memberikan kontribusi optimal.

4. Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi menjadi faktor penting dalam mendorong mereka bekerja lebih giat, loyal, dan memiliki rasa memiliki yang kuat. Komitmen ini memperkuat dorongan intrinsik pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik.
5. Etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi pemerintahan, aspek-aspek seperti kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab sudah menjadi standar minimal yang harus dijalankan pegawai, sehingga tidak selalu mampu menjelaskan variasi kinerja.
6. Komitmen afektif memediasi secara signifikan hubungan antara pelatihan dan kinerja pegawai, artinya keberhasilan pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dari kemampuannya menumbuhkan rasa memiliki, penghargaan, dan ikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pelatihan yang baik mampu meningkatkan komitmen afektif, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja.
7. Etos kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara *work-life balance* dan kinerja, meskipun *work-life balance* berpengaruh signifikan, pengaruhnya merupakan yang paling lemah di antara variabel lain sehingga tidak cukup kuat membentuk perubahan etos kerja yang berdampak pada kinerja. Kondisi ini mencerminkan karakteristik birokrasi seperti di Dinas Dukcapil Kabupaten Malaka, di mana sistem kerja yang rutin dan terstruktur lebih menentukan perilaku pegawai dibandingkan

faktor psikologis atau sikap individu, sehingga etos kerja tidak menjadi jalur yang efektif dalam menjelaskan pengaruh keseimbangan hidup terhadap kinerja.

1.2 Saran

1. Bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Malaka, seluruh variabel yang diteliti (pelatihan, *work-life balance*, komitmen afektif, etos kerja, dan kinerja pegawai) sudah dinilai sangat baik secara persepsi. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi menjaga dan mempertahankan kondisi ini. Namun, hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa tidak semua variable memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.
2. Dinas Dukcapil Kabupaten Malaka sebaiknya tidak terlalu berfokus pada peningkatan etos kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ini tidak memberikan pengaruh langsung. Fokus perhatian lebih tepat diarahkan pada aspek pelatihan dan komitmen afektif yang terbukti memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja.
3. Dinas Dukcapil Kabupaten Malaka perlu menyadari bahwa *work-life balance* bukanlah faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun tetap penting diperhatikan, organisasi lebih disarankan untuk memprioritaskan kebijakan yang mendukung efektivitas pelatihan dan penguatan komitmen afektif, karena kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja.

4. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah jumlah sampel atau memperluas lokasi penelitian agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, perlu mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan pada model mediasi, di mana setiap variabel mediasi hanya menguji satu hubungan saja, sehingga belum menggambarkan dinamika pengaruh yang lebih kompleks. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dianjurkan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih komprehensif, misalnya dengan menambahkan mediator atau moderator lain, atau menguji beberapa jalur mediasi sekaligus, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.