
**PENGARUH PELATIHAN DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN AFEKTIF DAN ETOS
KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN MALAKA**

Fitriana Seuk Berek¹, M. E. Perseveranda², Yolinda Yanti Sonbay³, Henny A. Manafe⁴,
Paskalis Seran⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

E-mail : fitrianaseukberek@gmail.com¹, perseverandaerse@gmail.com²,
yolinda81@gmail.com³, hennyunwira@gmail.com⁴, seranpascalisd@gmail.com⁵

ABSTRACT

The thesis entitled “The Effect of Training and Work-Life Balance on Employee Performance through Affective Commitment and Work Ethic at the Malaka Regency Population and Civil Registration Office”. Employee performance is an important factor in the implementation of public services, making the improvement of human resource quality a top priority for organizations. This research is motivated by the importance of training and work-life balance in enhancing performance, as well as the role of affective commitment and work ethic as mediating variables. The objectives of this study are: (1) To describe employees’ perceptions regarding employee performance, training, work-life balance, affective commitment, and work ethic; (2) To determine the significance of the effect of training on employee performance; (3) to determine the significance of the effect of work-life balance on employee performance; (4) to determine the significance of the effect of affective commitment on employee performance; (5) to determine the significance of the effect of work ethic on employee performance; (6) to determine the significance of the effect of training on employee performance through affective commitment; and (7) to determine the significance of the effect of work-life balance on employee performance through work ethic. The research population consists of all employees of the Malaka Regency Population and Civil Registration Office, totaling 31, with the research sample determined using the census method. The data used are primary data through questionnaires and secondary data in the form of supporting agency documents. Data analysis was conducted using the Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS software. The research results indicate that training, work-life balance, and affective commitment significantly influence employee performance, whereas work ethic does not have a significant effect. Affective commitment is proven to significantly mediate the effect of training on performance, while work ethic does not mediate the effect of work-life balance on performance. These findings confirm that improving employee performance is more effectively achieved through optimizing training programs and strengthening affective commitment rather than through work ethic or work-life balance alone. The suggested recommendation is that the Malaka Regency Civil Registry Office should enhance the quality and intensity of training tailored to employees’ needs, as well as build emotional bonds and loyalty of employees to the organization. Attention to work-life balance

and work ethic is still necessary, but not as primary factors in improving performance, rather as supporting factors.

Keywords: *Training, Work-Life Balance, Affective Commitment, Work Ethic, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tesis berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Afektif dan Etos Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka”. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama organisasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran pelatihan dan keseimbangan kehidupan kerja dalam mendorong kinerja, serta pengaruh komitmen afektif dan etos kerja sebagai variabel perantara. Tujuan penelitian ini adalah: (1) Mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai, pelatihan, work-life balance, komitmen afektif, dan etos kerja; (2) untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai; (3) untuk mengetahui signifikansi pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai; (4) untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai; (5) untuk mengetahui signifikansi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai; (6) untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif; serta (7) untuk mengetahui signifikansi pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka yang berjumlah 31, dengan sampel penelitian ditentukan menggunakan metode sensus. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner, serta data sekunder berupa dokumen pendukung instansi. Analisis data menggunakan metode Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, work-life balance, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan etos kerja tidak berpengaruh signifikan. Komitmen afektif terbukti memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja, sedangkan etos kerja tidak memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dilakukan melalui optimalisasi program pelatihan serta penguatan komitmen afektif dibandingkan melalui etos kerja atau work-life balance semata. Saran yang diajukan yaitu perlunya Dinas Dukcapil Kabupaten Malaka memperkuat kualitas dan intensitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, serta membangun ikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Perhatian terhadap work-life balance dan etos kerja tetap diperlukan, tetapi bukan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja, melainkan sebagai faktor pendukung.

Kata Kunci: *Pelatihan, Work-Life Balance, Komitmen Afektif, Etos Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Kualitas layanan sangat bergantung pada

kemampuan instansi dalam mengelola sumber daya manusia, karena pegawai menjadi aktor utama dalam menjalankan tugas administratif dan memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek strategis yang perlu mendapat perhatian serius untuk memastikan pelayanan publik berjalan efektif, akuntabel, dan sesuai standar yang ditetapkan.

Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efisien dan efektif (Wibowo, 2018; Edison, 2016). Namun, peningkatan kinerja di instansi pemerintahan masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kabupaten Malaka. Instansi ini memiliki tanggung jawab penting dalam penyediaan layanan administrasi kependudukan seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, serta akta perkawinan/cerai. Laporan capaian kinerja tahun 2023 menunjukkan bahwa beberapa indikator layanan belum mencapai target nasional, di mana penerbitan akta kelahiran baru mencapai 52,5% dari target 98%, dan akta perkawinan/cerai hanya 26,8%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan kinerja yang perlu dikaji lebih mendalam, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi daerah.

Peningkatan kinerja pegawai dapat ditempuh melalui penguatan kapasitas dan kesejahteraan psikologis pegawai. Salah satu strategi utamanya adalah melalui pelatihan dan pengelolaan *work-life balance*. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kompetensi teknis dan profesionalisme kerja (Mangkunegara, 2017), sementara *work-life balance* menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berdampak pada kepuasan serta motivasi kerja (Greenhaus & Allen, 2011).

Kedua variabel ini diyakini memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, komitmen afektif dan etos kerja berpotensi menjadi jembatan psikologis yang memperkuat pengaruh tersebut. Komitmen afektif menggambarkan ikatan emosional pegawai terhadap organisasi, yang memotivasi mereka untuk berkontribusi optimal (Meyer & Allen, 1997). Sementara etos kerja mencerminkan nilai dan sikap positif terhadap pekerjaan, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan semangat berprestasi (Mangkunegara, 2017). Teori perilaku organisasi menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat memperkuat komitmen afektif melalui peningkatan rasa memiliki terhadap organisasi, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja dapat menumbuhkan etos kerja yang sehat melalui perasaan nyaman dan termotivasi dalam bekerja (Robbins, 2018).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang belum konsisten. Anggriawan et al. (2023) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Arda dan Yuliharsi (2024) menemukan sebaliknya. Perbedaan juga muncul pada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja; Badrianto dan Ekhsan (2021) melaporkan pengaruh positif, sementara Timbuleng et al. (2023) menemukan dampak negatif. Inkonsistensi juga terlihat pada penelitian mengenai komitmen afektif (Emiyanti et al., 2020; Khotimah, 2024) dan etos kerja (Maro & Hermayanti, 2022; Utami et al., 2023). Perbedaan hasil ini memperlihatkan adanya ruang untuk penelitian lanjutan, khususnya

dalam konteks aparatur sipil negara di daerah.

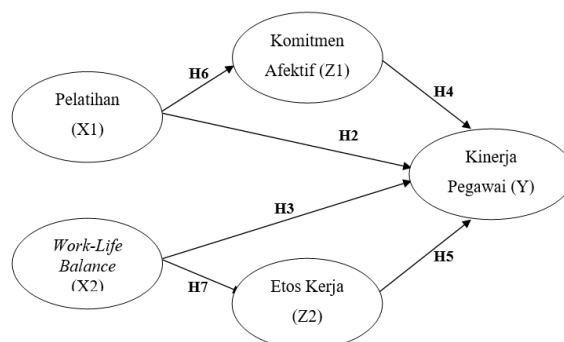
Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka, dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat teknis maupun psikologis. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran komitmen afektif dan etos kerja sebagai variabel mediasi. Untuk memahami secara lebih mendalam hubungan antarvariabel tersebut, maka perlu dirumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini.

1. Bagaimana persepsi pegawai mengenai kinerja pegawai, pelatihan, *work-life balance*, komitmen afektif, dan etos kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
5. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?

6. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?
7. Apakah *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka?

Berikut disajikan kerangka berpikir yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode campuran (*mixed methods*), menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dukcapil Kabupaten Malaka sebanyak 31 orang, dengan teknik *sampling jenuh* (*sensus*). Variabel penelitian meliputi pelatihan (X1), *work-life balance* (X2), komitmen afektif (Z1), etos kerja (Z2), dan kinerja pegawai (Y).

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Analisis mencakup uji outer model (validitas dan reliabilitas), uji inner model (hubungan antar variabel laten), serta uji pengaruh langsung dan mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dilakukan untuk menginterpretasikan persepsi responden. Deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini dijawab dengan menggunakan rentang skala yaitu skor 20-35 kategori (sangat rendah), 36-51 (kurang baik), 52-67 (cukup baik), 68-83 (baik), dan 84-100 (sangat baik), Saunders et al (2016:207).

Tabel 4.3
Deskriptif Variabel

No	Variabel	Rata-Rata	Kategori Persepsi
1	Kinerja Pegawai (Y)	88	Sangat Baik
2	Pelatihan (X1)	86	Sangat Baik
3	Work-Life Balance (X2)	87	Sangat Baik
4	Komitmen Afektif (Z1)	87	Sangat Baik
5	Etos Kerja (Z2)	84	Sangat Baik

Sumber: Data diolah, 2025

Secara keseluruhan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel penelitian, yaitu kinerja pegawai, pelatihan, *work-life balance*, komitmen afektif, dan etos kerja, berada pada kategori sangat baik.

Analisis Statistik Inferensial

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator pada suatu konstruk berkorelasi dengan variabel laten yang diukurnya. Pengujian dilakukan dengan

melihat nilai *outer loading*. Menurut Hair et al. (2017), indikator dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$.

Tabel 4.8. Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loading)

Tabel 4.8

Hasil Nilai Outer Loading

	Etos Kerja (Z2)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Afektif (Z1)	Pelatihan (X1)	Work-Life Balance (X2)
X1.1				0,808	
X1.2				0,871	
X1.3				0,911	
X2.1					0,849
X2.2					0,958
X2.3					0,916
Y1		0,913			
Y2		0,843			
Y3		0,798			
Y4		0,928			
Z1.1			0,895		
Z1.2			0,880		
Z2.1	0,912				
Z2.2	0,938				

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen melalui nilai *outer loading*, seluruh indikator pada variabel pelatihan, *work-life balance*, komitmen afektif, etos kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana konsistensi instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Pengujian dilakukan menggunakan dua ukuran, yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $\geq 0,70$ (Hair et al., 2017).

Tabel 4.10
Hasil Nilai Cronbach' Alpha dan
Composite Relability

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
Etos Kerja (Z2)	0,832	0,922
Kinerja Pegawai (Y)	0,893	0,927
Komitmen Afektif (Z1)	0,729	0,881
Pelatihan (X1)	0,830	0,898
Work-Life Balance (X2)	0,894	0,934

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10, seluruh konstruk penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam pengujian model struktural (*inner model*).

3. Uji Hipotesis

Kriteria signifikansi ditentukan berdasarkan nilai T-statistik dan P-value dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai T-statistik $\geq 1,96$ dan P-value $\leq 0,05$ (two-tailed). Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.13
Uji Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Etos Kerja (Z2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,061	0,063	0,103	0,586	0,558
Komitmen Afektif (Z1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,373	0,384	0,152	2,455	0,014
Pelatihan (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,361	0,359	0,128	2,814	0,005
Work-Life Balance (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,229	0,218	0,116	1,984	0,048

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

Tabel 4.14
Uji Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Work-Life Balance (X2) -> Etos Kerja (Z2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,046	0,048	0,080	0,580	0,562
Pelatihan (X1) -> Komitmen Afektif (Z1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,325	0,328	0,128	2,545	0,011

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2025

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 2)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai *T-statistic* sebesar 2,814 dan *p-value* 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pelatihan yang tepat sasaran mampu memperkuat kompetensi teknis maupun nonteknis, sehingga pegawai bekerja lebih efektif dan profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maulana (2021) dan Naim et al. (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 3)

Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai *T-statistic* 1,984 dan *p-value* 0,048. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan

pribadi terbukti berkontribusi positif terhadap produktivitas dan motivasi kerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian Wulandari et al. (2024) serta Badrianto dan Ekhsan (2021) yang menyatakan bahwa keseimbangan hidup mampu menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdampak langsung pada kinerja.

3) Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis H4)

Hasil uji terhadap komitmen afektif menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan *T-statistic* 2,455 dan *p-value* 0,014. Artinya, semakin kuat keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Riyanto et al. (2021), Emiyanti et al. (2020), serta Marsyanda dan Rozaq (2024) yang menegaskan bahwa komitmen afektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai.

4) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis H5)

Etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* 0,586 dan *p-value* 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks birokrasi pemerintahan, etos kerja lebih dipandang sebagai kewajiban normatif, bukan faktor pendorong langsung terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Utami et al. (2023) serta Timbuleng et al. (2023) yang juga menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif (Hipotesis H6)

Pengujian mediasi, komitmen afektif terbukti memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan *T-statistic* 2,545 dan *p-value* 0,011. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga menumbuhkan komitmen emosional terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Hasil ini selaras dengan penelitian Anggriawan et al. (2023), Marsyanda dan Rozaq (2024), serta Emiyanti et al. (2020) yang menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan variabel mediasi yang kuat antara pelatihan dan kinerja.

6) Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja (Hipotesis H7)

Etos kerja tidak memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, dengan *T-statistic* 0,580 dan *p-value* 0,562. Artinya, meskipun keseimbangan kehidupan kerja tercapai, hal tersebut tidak secara langsung membentuk etos kerja yang berpengaruh pada peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Utami et al. (2023) yang juga menyatakan bahwa etos kerja tidak berperan sebagai mediator pada hubungan antarvariabel eksternal dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap pelatihan, *work-life balance*, komitmen afektif, etos kerja, dan kinerja berada pada kategori sangat baik. Pelatihan terbukti berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai, tidak hanya dalam meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga dalam membentuk sikap kerja yang lebih profesional dan bertanggung jawab sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. *Work-life balance* juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mendorong kesiapan psikologis, motivasi, serta kontribusi optimal pegawai. Komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi memperkuat dorongan intrinsik untuk bekerja lebih giat dan loyal. Etos kerja berpengaruh tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi pemerintahan, standar dasar disiplin dan tanggung jawab sudah melekat sehingga tidak cukup menjelaskan variasi kinerja pegawai. Selain itu, komitmen afektif berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja, menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan turut ditentukan oleh meningkatnya keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Etos kerja tidak memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja, karena pengaruh *work-life balance* merupakan yang paling lemah dibanding variabel lainnya dan tidak cukup kuat membentuk perubahan etos kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan. Dinas Dukcapil Kabupaten Malaka perlu mempertahankan kondisi positif pada seluruh variabel yang telah dinilai sangat baik, meskipun tidak semua variabel terbukti berpengaruh signifikan.

Upaya peningkatan kinerja sebaiknya tidak difokuskan pada etos kerja, karena variabel ini tidak memberikan pengaruh langsung, melainkan diarahkan pada pelatihan dan penguatan komitmen afektif yang menunjukkan kontribusi paling besar terhadap kinerja. Selain itu, meskipun *work-life balance* tetap penting diperhatikan, variabel ini bukan faktor dominan sehingga prioritas kebijakan yang lebih strategis adalah pengembangan program pelatihan yang efektif serta inisiatif yang dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2017). Komitmen afektif dan kaitannya dengan identifikasi emosional pegawai terhadap organisasi. Dalam Thomas (Ed.), *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Arda, N., & Yulihastri. (2024). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 67–82.
- Arifin, M., & Muharto. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45–57.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 458–467.

- <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.460>
- Dessler, G. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Organisasi*. New York: McGraw-Hill.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dan kinerja pegawai. *The Manager Review*, 2(1), 15–24.
- Fisher, A. (2021). Dimensi utama dalam *Work-Life Balance*. *Journal of Workplace Psychology*, 16(1), 34–48.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Metode Bootstrapping dalam Analisis Statistik*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2022). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. Routledge.
- Maro, J., & Hermayanti, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen Terapan*, 6(2), 55–64.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pradnyani, N. W. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 5(1), 28–37.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, D., et al. (2023). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 18(1), 90–104.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiyono, A. (2020). *Cross Loading dalam Pengujian Discriminant Validity pada Model SEM*. *Jurnal Teknik dan Informatika*, 15(2), 59–70.
- Wulandari, R., & Pratama, Y. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(1), 51–61.