

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan menggunakan uji model regresi linear berganda yang mensyaratkan data harus lulus uji asumsi klasik. Berikut adalah kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,551 > 1.67252$) dan ($\text{sig } a = 0,001 < 0,050$). Selain itu pegawai Damkar Bengkulu Selatan memiliki *work life balance* yang baik dengan indeks 4,93 dengan kinerja yang pegawai yang mandiri.
2. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,068 > 1.67252$) dan ($\text{sig } a = 0,003 < 0,050$). Hal ini dipengaruhi dengan pemimpin yang selalu siap membantu pegawainya apabila mendapat kesulitan sehingga pegawai merasa memiliki pemimpin yang menyenangkan.
3. *Work life balance* dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan F_{hitung} yaitu sebesar $36,100 > 3,13$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dilihat dari kesinambungan pengaruh *work life balance* yang baik

dan gaya kepemimpinan demokratis yang disukai pegawai terhadap kinerja pegawai yang baik dalam menjalankan tugasnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran dalam upaya perbaikan penulisan untuk penelitian selanjutnya antara lain:

1. Hendaknya kantor di lingkungan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dapat meningkatkan kinerja dengan menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan kehidupan pribadi/keluarga, mencegah kelelahan dan stres berlebihan, menjaga kenyamanan, dan rutin memperhatikan sarana kegiatan. Dengan memprioritaskan *work-life balance*, kantor Damkar Bengkulu Selatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif bagi karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik secara keseluruhan
2. Hendaknya bagi pemimpin yang dikantor Damkar Bengkulu Selatan sebaiknya meluangkan lebih banyak waktu berinteraksi dengan langsung pada pegawai. Disamping itu bagi pemimpin dapat berkomunikasi dengan lancar dengan pegawai..
3. Sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan pengukuran yang berbeda untuk mengukur kinerja karyawan seperti kepemimpinan, insentif dan lain-lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik