BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen afektif, dan kompetensi, terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi pada pegawai UPT Pemadam Kebakaran di Kabupaten Kuningan, maka dapat di simpulkan bahwa :

1. Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang di miliki pegawai, maka semakin baik kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa tinggi rendahnya kualitas lingkungan kerja tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaanya.
4. Lingkungan kerja mampu memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat hubungan antar komitmen afektif dan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal.
5. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi pegawai lebih dominan dalam meningkatkan kinerja di bandingkan faktor lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja tidak dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat di berikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
    a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, komitmen afektif merupakan variabel yang memiliki capaian terendah di bandingkan variabel lainnya. Instansi diharapkan dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai dengan membangun hubungan kerja yang baik, menciptakan komunikasi yang efektif, serta memberikan penghargaan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.
    b. Instansi diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, Pendidikan, simulasi, penanggulangan kebakaran, serta pengembangan keterampilan, kerja agar mampu bekerja secara professional dan optimal dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat.
    c. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, instansi tetap perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik guna menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, terutama mengingat pekerjaan pada bidang pemadam kebakaran memiliki risiko kerja yang tinggi.
    d. Instansi di harapkan dapat menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai agar pekerjaan dapat di lakukan secara efektif dan efisien.
    e. Pimpinan instansi di harapkan dapat terus memberikan motivasi dan dukungan kerja kepada pegawai agar mampu mempertahankan serta meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat.
2. Bagi Peneliti selanjutnya
    a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, sehingga penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

b. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan objek penelitian yang berbeda atau jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.
c. Peneliti selanjutnya di harapkan dapat menggunakan variabel moderasi lain selain lingkungan kerja untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel penelitian.
d. Peneliti selanjutnya di sarankan menggunakan metode penelitian lain, seperti metode kualitatif atau mixed method, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.