

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi, terutama di sektor publik. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Zahari et al., 2022). Dalam konteks pemerintahan, manajemen SDM berfokus pada peningkatan kualitas pegawai melalui pengembangan kompetensi, pelatihan, dan sistem penghargaan yang tepat. Faktor-faktor seperti keterampilan pegawai (employee skill), komitmen organisasi, dan lingkungan kerja menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan (Sunyoto, 2018).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sedarmayanti, 2015). Dalam sektor pemerintahan, kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, evaluasi dan peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting agar tujuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai (Samsudin, 2015).

Employee skill atau keterampilan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan kinerja (Robbins, 2016). Keterampilan mencakup aspek teknis, manajerial, dan sosial yang diperlukan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki keterampilan tinggi cenderung lebih

mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien (Sutrisno, 2016). Dalam lingkungan pemerintahan, keterampilan yang memadai dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta mempercepat proses birokrasi yang lebih transparan dan akuntabel.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi (Schuler & Jackson, 2009). Komitmen ini dapat terbentuk melalui berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan adanya kesempatan untuk berkembang dalam karier. Dalam pemerintahan, komitmen organisasi menjadi aspek fundamental dalam menciptakan birokrasi yang profesional dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal (Tanjung et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kinerja pegawai (Tirta, 2023). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, hubungan sosial, serta budaya organisasi yang ada dalam suatu instansi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi pegawai dan memperbaiki kualitas kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas serta memengaruhi kesejahteraan mental pegawai.

Pemerintah Provinsi Jambi sebagai salah satu entitas pemerintahan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerahnya. Pemerintah Provinsi Jambi bertanggung jawab dalam memastikan bahwa seluruh kebijakan serta program yang dijalankan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu,

kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pembangunan daerah.

Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Pemerintah Daerah Provinsi Jambi pada golongan 4 mencapai 2.430 orang, yang merupakan 22,9% dari total. Golongan 4a menjadi yang terbanyak, dengan total 1.692 orang atau 16%. Di sisi lain, golongan 3 memiliki jumlah 7.302 orang, yang setara dengan 68,9%, di mana golongan IIIc mendominasi dengan 2.371 orang atau 21,1%. Selanjutnya, golongan 2 mencakup 833 orang, yang berkontribusi 7,9%, dengan golongan IId menjadi yang terbanyak, mencapai 284 orang atau 2,7%. Terakhir, jumlah ASN pada golongan 1 hanya tercatat 33 orang, yang merupakan 0,3% dari total keseluruhan, dengan golongan 1d sebagai yang terbanyak di dalamnya, yaitu 12 orang atau 0,11%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jambi tahun 2024, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jambi didominasi oleh perempuan dengan total 5.630 orang atau 53,2% dari keseluruhan ASN. Sementara itu, jumlah ASN laki-laki mencapai 4.968 orang atau 46,8%. Dari segi golongan kepangkatan, mayoritas ASN berada pada Golongan III, dengan jumlah laki-laki sebanyak 3.124 orang (29,5%) dan perempuan sebanyak 4.178 orang (39,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN, baik laki-laki maupun perempuan, berada pada jenjang jabatan yang memerlukan kualifikasi pendidikan minimal Strata 1 atau Diploma IV.

Sementara itu, ASN yang berada di Golongan IV, yang umumnya terdiri atas pejabat struktural dan fungsional senior, berjumlah 1.275 orang laki-laki (12%) dan

1.155 orang perempuan (10,9%). Angka ini mengindikasikan bahwa keterwakilan perempuan dalam jabatan tinggi mulai meningkat, meskipun masih lebih rendah dibandingkan laki-laki. Di sisi lain, ASN yang berada di Golongan II, yang biasanya memiliki kualifikasi pendidikan SMA atau Diploma II, berjumlah 545 laki-laki (5,1%) dan 288 perempuan (2,7%), menandakan bahwa jumlah ASN dengan tingkat pendidikan menengah relatif lebih sedikit dibandingkan dengan golongan yang lebih tinggi.

Adapun ASN dengan Golongan I, yang umumnya berisi tenaga administratif dengan kualifikasi pendidikan rendah, hanya berjumlah 24 laki-laki (0,2%) dan 9 perempuan (0,1%). Jumlah ini menunjukkan bahwa kategori ASN dengan tingkat pendidikan rendah semakin berkurang, seiring dengan kebijakan pemerintah yang mengutamakan peningkatan kompetensi dan profesionalisme ASN melalui rekrutmen tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi.

Secara keseluruhan, distribusi ASN di Pemerintah Daerah Provinsi Jambi menunjukkan adanya dominasi perempuan dalam jumlah keseluruhan, terutama di Golongan III. Namun, di tingkat Golongan IV, yang merupakan posisi strategis, jumlah ASN laki-laki masih lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini bisa menjadi indikator bahwa masih ada tantangan dalam peningkatan peran perempuan di jabatan struktural atau eselon tinggi. Upaya peningkatan kapasitas dan pengembangan karier bagi ASN perempuan dapat menjadi fokus kebijakan ke depan untuk menciptakan kesetaraan gender dalam struktur pemerintahan..

Pegawai Pemerintah Provinsi Jambi yang telah mendapatkan izin belajar merupakan bagian dari kebijakan pengembangan SDM yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, efektivitas program ini dalam meningkatkan kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi tahun 2025, jumlah pegawai yang mengajukan izin belajar di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2024. Secara umum, izin belajar untuk jenjang Strata 1 (S1) memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan dengan Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3). Pada tahun 2021, terdapat 58 pegawai yang mengajukan izin belajar untuk S1, sementara pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan menjadi 53 orang. Namun, pada tahun 2023 angka ini turun drastis menjadi 11 orang, sebelum kembali meningkat menjadi 17 orang pada tahun 2024. Sementara itu, izin belajar untuk jenjang S2 juga mengalami penurunan dari 84 orang pada tahun 2021 menjadi 49 orang pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023 angka ini kembali naik menjadi 71 orang sebelum turun lagi menjadi 45 orang pada tahun 2024. Untuk izin belajar jenjang S3, jumlah pegawai yang mengajukan izin relatif rendah setiap tahunnya, dengan angka tertinggi hanya mencapai 10 orang pada tahun 2021 dan menurun menjadi 5 orang pada tahun 2024.

Jika dilihat berdasarkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Dinas Pendidikan menjadi instansi dengan jumlah pegawai yang paling banyak mengajukan izin belajar,

khususnya untuk jenjang S1 dan S2. Pada tahun 2021, terdapat 11 orang yang mengajukan izin belajar untuk S1 dan 41 orang untuk S2. Jumlah ini terus berfluktuasi pada tahun-tahun berikutnya, dengan angka izin belajar S1 di Dinas Pendidikan mencapai 8 orang pada tahun 2022, 2 orang pada tahun 2023, dan meningkat kembali menjadi 6 orang pada tahun 2024. Untuk jenjang S2, jumlah pegawai yang mengajukan izin belajar di Dinas Pendidikan juga mengalami tren yang serupa, dengan angka tertinggi sebesar 41 orang pada tahun 2021 dan angka terendah sebesar 2 orang pada tahun 2024. Sementara itu, izin belajar untuk jenjang S3 masih sangat jarang ditemukan di OPD ini, dengan jumlah tertinggi hanya mencapai 4 orang pada tahun 2023.

Selain Dinas Pendidikan, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mattaher juga menjadi salah satu instansi dengan jumlah pegawai terbanyak yang mengajukan izin belajar. Pada tahun 2021, terdapat 21 pegawai yang mengajukan izin belajar untuk jenjang S1, sementara untuk jenjang S2 hanya ada 1 pegawai. Pada tahun 2022, jumlah pegawai yang mengajukan izin belajar untuk jenjang S1 menurun menjadi 5 orang, dan tidak ada pegawai yang mengajukan izin belajar untuk jenjang S3. Tren ini berlanjut pada tahun 2023 dengan jumlah pegawai yang mengajukan izin belajar untuk S1 hanya sebanyak 7 orang, sebelum akhirnya kembali turun menjadi 2 orang pada tahun 2024. Sementara itu, izin belajar untuk jenjang S2 di RSUD Raden Mattaher juga mengalami penurunan drastis dari tahun ke tahun, dengan jumlah hanya 2 orang pada tahun 2024.

Dinas Kesehatan juga mencatat jumlah pegawai yang cukup aktif dalam mengajukan izin belajar, meskipun tidak sebanyak Dinas Pendidikan atau RSUD Raden Mattaher. Pada tahun 2021, terdapat 1 orang pegawai yang mengajukan izin

belajar untuk jenjang S1 dan 2 orang untuk jenjang S2. Jumlah ini mengalami sedikit peningkatan pada tahun 2022, di mana 2 orang pegawai mengajukan izin belajar untuk S1 dan 1 orang untuk S2. Namun, pada tahun 2023 dan 2024, jumlah pegawai yang mengajukan izin belajar di Dinas Kesehatan mengalami penurunan, dengan hanya 2 pegawai yang mengajukan izin belajar untuk S1 dan 2 pegawai untuk S2 pada tahun 2024.

Selain itu, beberapa OPD lainnya seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, serta Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan juga memiliki pegawai yang mengajukan izin belajar setiap tahunnya. Namun, jumlahnya cenderung lebih kecil dibandingkan dengan instansi seperti Dinas Pendidikan dan RSUD Raden Mattaher. Misalnya, di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, jumlah pegawai yang mengajukan izin belajar pada tahun 2021 adalah 3 orang untuk S1 dan 3 orang untuk S2, sementara pada tahun 2024 angka ini turun menjadi 1 orang untuk S1 dan 5 orang untuk S2. Tren yang sama juga terlihat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan, di mana pada tahun 2021 terdapat 2 pegawai yang mengajukan izin belajar untuk jenjang S1 dan 4 pegawai untuk jenjang S2, tetapi pada tahun 2024 angka ini berubah menjadi 2 pegawai untuk jenjang S2 tanpa adanya pegawai yang mengajukan izin belajar untuk jenjang S1 atau S3.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai di Pemerintah Provinsi Jambi yang mengajukan izin belajar mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dengan tren penurunan yang cukup signifikan untuk jenjang S1, sementara jenjang S2 mengalami kenaikan dan penurunan secara bergantian. Pegawai

dari sektor pendidikan dan kesehatan tampaknya menjadi kelompok yang paling aktif dalam mengajukan izin belajar, terutama untuk meningkatkan jenjang pendidikan mereka ke tingkat yang lebih tinggi. Namun, izin belajar untuk jenjang S3 masih sangat terbatas, menunjukkan bahwa masih sedikit pegawai yang melanjutkan studi hingga tingkat doktoral. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, pemerintah dapat mempertimbangkan untuk memberikan lebih banyak dukungan dan insentif bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kinerja pegawai yang telah mendapatkan izin belajar harus dievaluasi secara komprehensif. Meskipun mereka telah memperoleh peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, tantangan dalam implementasi keterampilan yang diperoleh di lingkungan kerja tetap ada. Beberapa pegawai mungkin mengalami kesulitan dalam mengadaptasikan ilmu yang telah didapat dengan tugas mereka di instansi pemerintahan.

Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Jambi dalam periode 2021-2024 mengalami fluktuasi yang mencerminkan dinamika pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing instansi. Dari tabel di atas, terlihat bahwa rata-rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) OPD berkisar antara 77% hingga 88%. OPD dengan kinerja tertinggi secara konsisten adalah Sekretariat Daerah Provinsi Jambi, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, serta Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Keempat OPD ini mencatatkan nilai di atas 85% pada setiap tahunnya, menunjukkan bahwa peran mereka yang strategis dalam pelayanan publik telah berjalan dengan baik. Sebaliknya,

beberapa OPD seperti Dinas Kebudayaan dan Pariwisata serta Biro Administrasi Pimpinan memiliki nilai yang cenderung lebih rendah dibandingkan OPD lainnya. Hal ini mungkin disebabkan oleh tantangan dalam pelaksanaan program kerja atau keterbatasan sumber daya yang tersedia. Secara keseluruhan, fluktuasi nilai kinerja menunjukkan adanya upaya perbaikan dari tahun ke tahun, meskipun beberapa OPD mengalami sedikit penurunan pada tahun tertentu.

Jika ditinjau berdasarkan tren tahunan, sebagian besar OPD mengalami kenaikan nilai kinerja pada tahun 2022 dibandingkan 2021, yang kemudian mengalami sedikit penurunan atau stagnasi pada 2023 sebelum meningkat kembali pada 2024. Contohnya, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral mencatatkan peningkatan dari 82% pada tahun 2021 menjadi 85% pada 2022, kemudian turun sedikit ke 83% pada 2023, sebelum kembali naik ke 84% pada 2024. Pola serupa juga terlihat pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah yang menunjukkan kenaikan pada 2022, stabil di 2023, lalu kembali naik di 2024. Namun, beberapa OPD menunjukkan tren yang lebih fluktuatif, seperti Dinas Kehutanan yang mengalami penurunan di tahun 2022 sebelum naik kembali pada 2023 dan 2024. Fluktuasi ini bisa terjadi karena perubahan kebijakan, penyesuaian strategi manajemen, atau tantangan dalam pelaksanaan program kerja. Namun, secara umum, tren kenaikan nilai kinerja menunjukkan adanya perbaikan yang dilakukan oleh masing-masing OPD untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Dari aspek sektoral, OPD yang bergerak di bidang pelayanan publik seperti Dinas Kesehatan dan Dinas Pendidikan cenderung memiliki nilai yang stabil dan

tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sektor kesehatan dan pendidikan menjadi prioritas utama dalam pembangunan daerah. Sebagai contoh, Dinas Kesehatan mencatatkan angka yang cukup tinggi, berkisar antara 84% hingga 87% selama empat tahun. Hal ini dapat dikaitkan dengan meningkatnya perhatian terhadap layanan kesehatan, terutama pasca-pandemi yang mendorong peningkatan fasilitas kesehatan dan tenaga medis. Begitu pula dengan Dinas Pendidikan yang nilai kinerjanya relatif stabil di angka 82%-85%, mencerminkan fokus pemerintah daerah dalam peningkatan kualitas pendidikan. Di sisi lain, OPD yang berkaitan dengan sektor industri dan perdagangan, seperti Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta Dinas Koperasi dan UKM, mengalami fluktuasi yang lebih signifikan, kemungkinan dipengaruhi oleh kondisi ekonomi makro serta perubahan regulasi yang mempengaruhi aktivitas bisnis di daerah.

Analisis ini juga menunjukkan bahwa OPD dengan tugas strategis, seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD), memiliki nilai yang relatif tinggi dan stabil. Bappeda, misalnya, mencatatkan nilai di atas 85% setiap tahunnya, yang menunjukkan bahwa peran mereka dalam merancang kebijakan pembangunan daerah berjalan dengan baik. BKD juga mencatatkan angka yang baik, dengan rata-rata di atas 83%, mencerminkan efektivitas dalam pengelolaan aparatur sipil negara di lingkungan pemerintahan Provinsi Jambi. Sebaliknya, beberapa badan lain seperti Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah memiliki nilai yang cenderung lebih rendah dibandingkan OPD lainnya, kemungkinan karena sifat tugas mereka yang lebih berorientasi pada riset dan kebijakan jangka

panjang yang tidak selalu menghasilkan dampak langsung yang terlihat dalam jangka pendek.

Secara keseluruhan, analisis nilai kinerja pegawai di berbagai OPD Provinsi Jambi menunjukkan adanya tren peningkatan yang cukup baik meskipun masih terdapat beberapa fluktuasi tahunan. OPD yang berperan dalam layanan publik utama, seperti pendidikan dan kesehatan, cenderung memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan OPD dengan fungsi yang lebih administratif atau koordinatif. Fluktuasi dalam beberapa OPD mengindikasikan adanya tantangan yang dihadapi dalam mencapai target kinerja, baik dari aspek kebijakan, anggaran, maupun efektivitas implementasi program kerja. Dengan tren yang cenderung meningkat, diharapkan setiap OPD dapat terus meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan kepada masyarakat sehingga mendukung pembangunan daerah secara lebih optimal. Pemerintah Provinsi Jambi perlu terus mendorong evaluasi dan perbaikan kebijakan untuk memastikan bahwa semua OPD dapat mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Employee skill yang diperoleh melalui program izin belajar seharusnya mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Namun, dalam beberapa kasus, masih ditemukan kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh dengan kebutuhan di tempat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya relevansi kurikulum pendidikan dengan tuntutan kerja di pemerintahan atau minimnya kesempatan bagi pegawai untuk menerapkan keterampilan baru mereka.

Komitmen organisasi pegawai yang telah mendapatkan izin belajar juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Ada kemungkinan bahwa setelah menyelesaikan pendidikan, sebagian pegawai mengalami penurunan motivasi kerja atau bahkan memilih untuk pindah ke sektor lain. Oleh karena itu, perlu ada strategi yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai agar tetap berkontribusi secara optimal di instansi pemerintahan.

Lingkungan kerja yang ada di Pemerintah Provinsi Jambi menjadi faktor penentu dalam efektivitas implementasi keterampilan dan komitmen pegawai pasca tugas belajar. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas atau budaya kerja yang tidak kondusif, maka kinerja pegawai tidak akan meningkat secara signifikan meskipun mereka telah memiliki keterampilan yang lebih baik.

Permasalahan utama dalam kinerja pegawai di Pemerintah Provinsi Jambi adalah kurang optimalnya penerapan employee skill, lemahnya komitmen organisasi, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung produktivitas pegawai. Banyak pegawai yang mengalami kesulitan dalam menerapkan keterampilan baru mereka akibat keterbatasan sumber daya dan dukungan dari instansi.

Selain itu, rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat dari tingkat loyalitas pegawai yang menurun setelah menyelesaikan tugas belajar. Hal ini dapat berdampak pada tingginya angka mutasi atau pengunduran diri, yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas pemerintahan daerah dalam memberikan pelayanan publik.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung juga menjadi kendala yang cukup besar. Beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya fasilitas pendukung, birokrasi yang

masih kaku, serta minimnya kesempatan untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, meskipun pegawai telah mendapatkan peningkatan keterampilan, mereka tidak dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan berbagai penelitian, terdapat perbedaan temuan terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yang menunjukkan adanya research gap dalam kajian ini. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Desiyani et al. (2025), Utami et al. (2025), dan Afrianti et al. (2025) menyimpulkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil berbeda ditemukan oleh Lengkong et al. (2020) dan Tuyan et al. (2023), yang menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, komitmen organisasi ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai menurut Sucandrawati et al. (2025), Hartin et al. (2025), dan Zebua & Saputro (2025), sementara Dunan & Ningrum (2025) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, temuan terkait lingkungan kerja juga menunjukkan hasil yang kontradiktif, di mana Desiyani et al. (2025), Nurfauziah & Arif (2025), serta Hasibuan (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Saputra et al. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan adanya research gap dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh penelitian ini dalam bentuk tesis yang berjudul Peran *Employee Skill* Dan Komitmen Organisasi Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Provinsi Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *Employee Skill*, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi?
2. Bagaimana *Employee Skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi?
3. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi?
5. Bagaimana *Employee Skill* berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Provinsi Jambi?
6. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Provinsi Jambi?
7. Bagaimana *Employee Skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi di Provinsi Jambi?

8. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi di Provinsi Jambi di Provinsi Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran *Employee Skill*, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Skill* terhadap kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Skill* terhadap lingkungan kerja di Provinsi Jambi.
6. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap lingkungan kerja di Provinsi Jambi.
7. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Skill* terhadap kinerja pegawai ASN melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi di Provinsi Jambi?.

8. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ASN melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi di Provinsi Jambi di Provinsi Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

- a. Menambah wawasan dan memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh employee skill, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara employee skill dan komitmen organisasi terhadap lingkungan kerja serta perannya sebagai variabel mediasi dalam memengaruhi kinerja pegawai ASN di Provinsi Jambi.
- c. Mengisi research gap yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya dengan menyajikan hasil penelitian yang lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi pegawai ASN di lingkungan pemerintahan Provinsi Jambi.
- d. Memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model atau variabel lain yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan informasi bagi pemerintah daerah, khususnya instansi terkait di Provinsi Jambi, mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN sehingga dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan.
- b. Membantu organisasi pemerintahan dalam merancang strategi peningkatan kompetensi pegawai, baik melalui pelatihan maupun pengembangan lingkungan kerja yang lebih kondusif.
- c. Memberikan rekomendasi bagi pemangku kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan keterampilan pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.
- d. Dapat digunakan sebagai acuan bagi instansi pemerintah dalam merancang program peningkatan kualitas SDM yang lebih efektif, guna meningkatkan kinerja dan pelayanan publik di Provinsi Jambi.