

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara umum kondisi pegawai ASN di Provinsi Jambi menunjukkan performa yang positif pada berbagai aspek penting dalam dunia kerja. Employee Skill yang berada dalam kategori “Baik” mencerminkan bahwa para ASN telah memiliki kemampuan teknis dan non-teknis yang memadai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan ke arah yang lebih unggul. Komitmen Organisasi yang tergolong “Tinggi” mengindikasikan adanya loyalitas, tanggung jawab, serta rasa memiliki yang kuat terhadap institusi tempat mereka bekerja, yang menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Lingkungan Kerja yang juga dikategorikan “Baik” menunjukkan bahwa secara umum suasana kerja mendukung produktivitas pegawai, baik dari aspek fisik maupun psikososial, meskipun perlu adanya peningkatan agar menjadi lingkungan yang ideal dan optimal. Sementara itu, Kinerja Pegawai yang masuk kategori “Tinggi” menandakan bahwa output kerja ASN telah memenuhi bahkan melampaui ekspektasi organisasi, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kombinasi faktor keterampilan, komitmen, dan lingkungan kerja tersebut.

2. Employee Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN di Provinsi Jambi. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki ASN (Employee Skill), maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN di Provinsi Jambi. ASN yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (loyal, peduli terhadap tujuan organisasi, dan merasa memiliki) cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN di Provinsi Jambi. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari sisi fisik (ruangan, alat kerja) maupun psikologis (hubungan sosial, budaya kerja) berkontribusi pada peningkatan kinerja ASN.
5. Employee Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja ASN di Provinsi Jambi. ASN yang memiliki keterampilan yang baik cenderung menciptakan atau memengaruhi terciptanya lingkungan kerja yang lebih positif. Misalnya, keterampilan komunikasi dan kolaborasi membuat suasana kerja menjadi lebih kondusif.
6. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja ASN di Provinsi Jambi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang lebih baik, misalnya melalui semangat kerja tim, saling membantu, dan menjaga keharmonisan.

7. Employee Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja ASN di Provinsi Jambi. Dengan kata lain, keterampilan pegawai mendorong terciptanya lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja tersebut kemudian meningkatkan kinerja pegawai.
8. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja ASN di Provinsi Jambi. Pegawai yang berkomitmen akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang baik tersebut mendukung kinerja pegawai yang lebih tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil temuan, disarankan agar Pemerintah Provinsi Jambi menyusun kebijakan pengembangan kompetensi ASN yang berbasis kebutuhan jabatan melalui pelatihan teknis, digital, kepemimpinan, dan pelayanan publik secara periodik dan terukur. Untuk mendukung hal tersebut, sistem penilaian kinerja ASN juga perlu ditingkatkan agar tidak hanya berfokus pada output kerja, tetapi juga mencerminkan tingkat komitmen terhadap visi, misi, dan nilai organisasi. Internalisasi nilai-nilai ASN dapat diperkuat melalui pembinaan rutin dan kegiatan team building. Selain itu, pemeliharaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, baik secara fisik maupun psikososial, menjadi penting untuk menunjang kinerja pegawai secara optimal, termasuk melalui audit lingkungan kerja secara berkala.

2. Manajemen instansi perlu menciptakan program-program yang mampu meningkatkan keterikatan pegawai terhadap organisasi, seperti pemberian penghargaan atas kinerja, promosi internal berbasis prestasi, dan penguatan nilai-nilai organisasi melalui komunikasi yang efektif.
3. Peran pimpinan OPD perlu diperkuat sebagai teladan dan agen perubahan melalui pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada kecerdasan emosional dan manajemen manusia. Pemerintah juga disarankan untuk mengintegrasikan seluruh kebijakan terkait pengelolaan SDM ASN ke dalam sistem manajemen kinerja berbasis data yang dituangkan dalam rencana pengembangan SDM jangka menengah dan panjang. Untuk menjamin efektivitas, dibutuhkan sistem monitoring dan evaluasi digital serta alokasi anggaran khusus di APBD sebagai bentuk komitmen dan investasi terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik melalui penguatan kapasitas ASN.
4. Pemerintah daerah perlu memastikan lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik seperti fasilitas dan keamanan, maupun dari aspek sosial seperti hubungan kerja harmonis dan komunikasi yang terbuka antar pegawai.
5. Penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori mengenai pengaruh employee skill dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, melalui peran mediasi lingkungan kerja dan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja.