

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu seni dalam ilmu dan perorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan perngornisasianannya, pergerakan serta pengendalian atau pengawasan. Menurut **(Rodríguez,& Velastequí, 2019)** manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut **(Amelia et al., 2022)** sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu factor yang sangat penting dari organisasi, baik intitusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Demikian suatu organisasi atau instansi pemerintahan yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan suatu organisasi, sehingga setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan keterampilan dan kemampuan tinggi. jika suatu organisasi instansi memiliki karyawan atau pegawai yang berkualitas maka kinerja pegawai akan tinggi atau meningkat.

Saat ini organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi, tujuannya adalah mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut. Proses kegiatan suatu organisasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kinerja pegawai. Pegawai memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuan. Pegawai dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh mampu bertahan dalam pertumbuhan dan perkembangan pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai bisa dilihat dari hasil kerjanya dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang mampu memperlihatkan perilaku kinerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi.

(Muin et al., 2023) mengemukakan bahwa kinerja yakni sekumpulan proses yang menggambarkan sejauh mana hasil yang telah diselesaikan oleh karyawan yang melakukan kegiatan serta tanggung jawabnya baik dengan keberhasilan ataupun dengan kekurangan yang ada. Dan perolehan dari suatu proses yang mengacu serta dapat dinilai selama rentang waktu tertentu berlandaskan ketepatan maupun kesepakatan yang sudah diatur lebih dahulu.

Menurut **(Lianasari & Ahmadi, 2022)** Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atas perbuatan berprestasi serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup Perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus

didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik.

Menurut **(Idayati et al., 2020)** kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atas perbuatan berprestasi serta pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik.

Menurut **(Pusparani, 2021)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkatan penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Kejaksaan merupakan kantor pemerintah yang mengurus pekerjaan tertentu. Begitupun dengan Kejaksaan Negeri Tanah Datar yang merupakan bagian dari kantor pemerintahan daerah yang bertugas membantu pemerintah dan masyarakat dibidang hukum yang memiliki fungsi yaitu pengkoordinasian terhadap pelanggaran pelanggaran hukum di daerah tersebut.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh penulis pada kejaksaan, fenomena yang terjadi di Kejaksaan Negeri Tanah Datar yaitu masih ditemukan permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja pegawai pada table 1.1

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Tanah Datar Tahun 2023-2024

No	Indikator Kinerja	2023			2024		
		Target	Realisasi	Capain	Target	Realisasi	Capain
1	Penerangan dan penyuluhan hukum di pusat dan daerah	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Penyelidikan pengamanan penggalangan di kejaksaan tinggi	100%	100%	100%	100%	0%	0%
3	Penerangan dan penyuluhan hukum di pusat daerah	100%	100%	100%	100%	65%	65%
4	Penanganan dan penyelesaian perkara tidak pidana umum dan perdatadan tata usaha Negara, pereara konektifitas di kejaksaan tinggi, kejaksaan negeri dan cabang	100%	93,81%	93,8%	100%	100%	100%
5	Dukungan manajemen jaksa agung muda, kejaksaan tinggi kejaksaan negeri dan cabang negeri	100%	85,70%	85,7%	100%	52%	52%
6	Pembangunan pengadaan peningkatan sarana dan	100%	100%	100%	100%	82%	82%

No	Indikator Kinerja	2023			2024		
		Target	Realisasi	Capain	Target	Realisasi	Capain
	prasarana kejaksaan negeri						
7	Dukungan manajemen jaksa agung muda kejaksaan tinggi kejaksaan negeri dan cabang negeri	100%	99,71%	99,7%	100%	100%	100%
8	Pembangunan pengadaan peningkatan sarana	100%	99,99%	99,9%	100%	0%	0%

Sumber: Kantor Kejaksaan Negeri Tanah Datar

Berdasarkan Table 1.1 di atas terlihat bahwa dari tahun 2022-2023 masih banyak yang belum terealisasi sesuai target. Dimana pada indikator penerangan dan penyuluhan pada tahun 2023 dengan target 100% terealisasi 100% dengan capaian 100% yang menandakan indikator kinerja tersebut tercapai dengan baik, kemudian pada tahun 2024 dengan target 100% yang terealisasi 100% dengan capaian 100% yang menandakan indikator tersebut tercapai dengan baik. Kemudian pada indikator penanganan penyelidikan, pengamanan, penggalangan pada tahun 2023 dengan target 100% terealisasi 100% dengan capaian 100% yang menandakan indikator tersebut baik, kemudian pada tahun 2024 dengan target 100% terealisasi 0% dengan capaian kerja 0% yang menandakan indikator tersebut tidak baik. Kemudian pada indikator penerangan dan penyuluhan hukum pada tahun 2023 dengan target 100% terealisasi 100% dengan capaian 100% yang menandakan indikator tersebut baik, kemudian pada tahun 2024 dengan target 100% terealisasi 65% dengan capaian 65% yang menandakan indikator tersebut tidak mencapai target. Kemudian pada indikator penyelesaian perkara tindak pidana umum dan

perdata, tata usaha pada tahun 2023 dengan target 100% terealisasi 93,81% dengan capaian 93,81% yang menandakan indikator tersebut baik, kemudiann pada tahun 2024 dengan target 100% terealisasi 100% dengan capaian 100% yang menandakan indikator tersebut sangat baik. Kemudian dukungan manajemen jaksa agung muda, kejaksaan tinggi, kejaksaan negeri dan cabang negeri pada tahun 2023 dengan target 100% terealisasi 85% dengan capaian 85% yang menandakan indikator tersebut baik, kemudian pada tahun 2024 dengan target 100% terealisasi 52% capaian 52% yang menandakan indikator tersebut tidak baik. Kemudian indikator pembangunan pengadaan peningkatan sarana dan prasarana pada tahun 2023 dengan target 100% terealisasi 100% capaian 100% yang menandakan indikator tersebut sangat baik, kemudian pada tahun 2024 dengan target 100% terealisasi 82% capaian 82% menandakan indikator tersebut baik. Kemudian indikator dukungan manajemen jaksa agung muda kejaksaan tinggi, kejaksaan negeri dan cabang negeri dengan target 100% realisasi 99,71% capaian 99,71% menandakan indikator tersebut baik, kemudian pada tahun 2024 target 100% terealisasi 100% capaian 100% menandakan indikator tersebut baik. Kemudian indikator Pembangunan pengadaan peningkatan sarana pada tahun 2023 dengan target 100% terealisasi 99,99% capaian 99,99% menandakan indikator tersebut baik, kemudian pada tahun 2024 target 100% terealisasi 0% capaian 0 %.

Capaian tertinggi terjadi pada indikator Pembangunan penerangan dan penyuluhan hukum di pusat dan daerah kejaksaan negeri tanah datar pada tahun 2023 dan tahun 2024 yaitu 100% sedangkan tercapaian terendah terjadi pada tahun 2024 dengan indikator pembangunan pengadaan peningkatan sarana yaitu 0%.

Dimana hal ini disinyalir disebabkan oleh, kompetensi kerja yang masih rendah, lingkungan kerja masih kurang nyaman dan motivasi kerja yang belum maksimal terhadap pegawai.

Hasil wawancara penulis dengan salah satu pegawai pada Kejaksaan Negeri Batusangkar ditemui bahwa kinerja pegawai masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah ini disebabkan oleh beberapa pegawai yang keluar kantor dijam kerja. Selain itu disebabkan oleh penyelidikan yang memakan waktu lama maka target kerja pegawai kadang tidak tercapai, dan faktor jaringan yang kadang buruk dalam bekerja.

Menurut **(Hidayat, 2021)** mengemukakan kompetensi kerja ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skil dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia bisa melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Menurut **(As'ad Ajmal, 2021)** kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai yang terpenting atau sebagai unggulan tersebut.

Menurut **(Kitta et al., 2023)** keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang berkerja di dalamnya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber

daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dapat disimpulkan kompetensi kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi. Kompetensi kerja yang baik dapat mendorong para pegawai lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan kompetensi kerja maka pegawai dapat dengan mudah mewujudkan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Selain kompetensi kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi kondisi kerja seseorang, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis. Menurut **(Kamil Hafidzi et al., 2023)** lingkungan kerja juga mesti diperhatikan. Dimulai dari sarana dan prasarana seperti suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi serta lingkungan kerja yang bersifat psiki-sosial; hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama pegawai. Apabila lingkungan kerja diperhatikan dimulai dari hubungan antara sesama tidak harmonis, fasilitas berantakan akan membuat berpengaruhnya lemahnya motivasi dan berdampak turunnya kinerja.

Menurut **(Idayati et al., 2020)** lingkungan Kerja bukan hanya berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan Kerja dalam pelaksanaan tugas, Lingkungan Kerja yang baik dapat merangsang orang bekerja dengan baik, pengaruhnya lebih jauh besar, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai, mungkin akan membawa dampak buruk terhadap organisasi maupun pekerja itu sendiri. lingkungan kerja merupakan

lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Lingkungan kerja dapat mencakup hal-hal seperti:

1. Faktor Fisik: Tempat kerja yang meliputi pencahayaan, suhu, kelembaban, kebisingan, tata ruang, dan peralatan yang digunakan. Lingkungan fisik yang nyaman dan ergonomis dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai.
2. Faktor Sosial: Interaksi sosial di tempat kerja, termasuk hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan. Hubungan yang baik di antara tim kerja dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis.
3. Faktor Organisasional: Struktur organisasi, budaya perusahaan, prosedur, dan kebijakan yang diterapkan. Lingkungan kerja yang baik biasanya memiliki kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta transparansi dalam komunikasi.
4. Kesehatan dan Keselamatan: Lingkungan kerja juga harus menjamin keamanan fisik dan mental pegawai. Ini termasuk upaya untuk mencegah kecelakaan kerja, memberikan perlindungan terhadap risiko kesehatan, dan menjaga kesehatan mental pekerja.
5. Faktor Psikologis: Berhubungan dengan perasaan, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif bisa membantu pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, serta mengurangi tingkat stres dan turnover pegawai. Tidak luput dari peninjauan lingkungan kerja, bahwasanya lingkungan kerja juga mesti diperhatikan. Dimulai dari sarana dan prasarana seperti suhu udara, fasilitas, pencahayaan, ventilasi serta lingkungan kerja yang bersifat psiki-sosial hubungan atasan dan bawahan, hubungan antara sesama pegawai. Apabila lingkungan kerja diperhatikan dimulai dari hubungan antara sesama tidak harmonis, fasilitas berantakan akan membuat berpengaruhnya lemahnya motivasi dan berdampak turunnya kinerja **(Kamil Hafidzi et al., 2023)**.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Menurut **(Muin et al., 2023)** motivasi diartikan sebagai sesuatu yang menjadi dorongan bagi seseorang ataupun individu dalam pencapaiannya terkait dengan tujuan tertentu. Motivasi akan tercipta melalui bagaimana seorang pegawai dapat bersikap di dalam dunia kerjanya. Karenanya motivasi terkait dengan nilai yang dianut seorang individu dan pengaruhnya pada sikapnya dalam pencapaian suatu tujuan. Sikap dan nilai tersebutlah yang dapat mendorong perilaku seseorang individu terkait dengan pencapaian tujuannya.

Pendapat lainnya oleh **(Idayati et al., 2020)** mengungkapkan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik

menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain.

Menurut **(Andriyani et al., 2020)** motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama. Untuk itu diperlukan pengetahuan tentang pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi, sehingga menimbulkan motivasi bagi seseorang untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan yang dikehendaki oleh individu lain.

Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai dapat menghasilkan kinerja terbaik. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi yang rendah pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pendukung melakukan penelitian yaitu, penelitian yang dilakukan oleh **(Sudarmanto et al., 2022)** hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada hotel sahid jaya Surakarta. Pendapat lainnya menurut **(Sapitri & Mahayasa, 2022)** hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bpkad Denpasar. Adapun pendapat lainnya menurut **(Hafid, 2019)** hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada samsat

polewali mandar. Sedangkan menurut **(Tambingon et al., 2019)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dengan nilai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Lianasari & Ahmadi, 2022)** bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata dan ekonomi kreatif DKI Jakarta. Penelitian yang dilakukan (Muin et al., 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada RSUD Kota Makassar. Penelitian yang dilakukan oleh **(Andriyani et al., 2020)** hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif PT Aquave Internasional. Adapun penelitian menurut **(Muin et al., 2023)** penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian **(Idayati et al., 2020)** hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh positif pada dinas pendidikan dan budaya lubuk linggau. Penelitian menurut **(Kamil Hafidzi et al., 2023)** hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat berpengaruh positif pada dinas perhubungan kabupaten tebo.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan negeri Tanah Datar.
2. Menurunnya semangat kerja pegawai sehingga dapat menurunkan hasil kerja pegawai.
3. Tingginya tingkat tekanan pegawai sehingga dapat menurunkan hasil kerja pegawai.
4. Lingkungan kerja yang tidak sesuai disinyalir dapat menurunkan hasil kerja pegawai.
5. Tingginya waktu kerja sehingga dapat menurunnya hasil kerja pegawai.
6. Adanya konflik antar pegawai sehingga mengganggu kinerja pegawai.
7. Kurangnya motivasi disinyalir dapat menurunkan hasil kerja pegawai.
8. Tingginya tanggung jawab yang di terima oleh pegawai.
9. Tingginya target kerja yang harus dicapai oleh pegawai.
10. Menurunnya kondisi lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dalam hal ini, maka penulis membatasi sebagai variabel bebas adalah Kompetensi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y) variabel interveningnya Motivasi Kerja (Z) Pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar?
7. Bagaimana Pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
6. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pentingnya pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada sebuah instansi atau perusahaan serta dapat menerapkannya di dunia kerja.

2. Bagi Kejaksaan Negeri Tanah Datar

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Tanah Datar agar dapat meningkatkan

kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.