

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era Revolusi Industri 4.0, seluruh organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, dituntut untuk mampu mempertahankan keunggulannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam mempertahankan keunggulan tersebut. Hal ini sejalan dengan yang diutarakan oleh Wakil Presiden Republik Indonesia, Ma'ruf Amin, bahwa pemerintah memiliki program membangun sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan kreatif (Harian Kompas, 25 September 2021). Untuk menciptakan organisasi yang kreatif dan produktif maka organisasi perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara komprehensif (Santoso dan Imaniyati, 2020; Shields et al., 2015).

Dalam merealisasikan program pemerintah membangun sumber daya manusia yang unggul dan kreatif maka perlu didukung oleh seluruh komponen pemerintahan, salah satunya ialah Pemerintahan Provinsi Jawa Barat yang memiliki 50 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu SKPD yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia baik ASN maupun non ASN.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat (BKD Jabar) dalam mewujudkan berbagai visi dan misi, perlu didukung dengan adanya kinerja yang efektif dari para pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ahman (2018) sebagai kekuatan pokok dalam suatu organisasi, sumber daya manusia mewakili dari gambaran organisasi tersebut. Sumber daya manusia di sini merupakan pegawai yang bekerja secara efektif serta efisien dan memiliki peranan dalam organisasi. Gibson (1996) menyatakan bahwa analisis kehidupan organisasi dilihat dari tiga faktor utama, yaitu 1) perilaku (individu, kelompok, organisasi), 2) struktur (desain organisasi), dan 3) proses komunikasi dan pengambilan keputusan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki

keaktivitas yang tinggi dalam bekerja, dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut dapat menjalankan setiap program kerjanya dengan lancar dan efektif.

Berikut merupakan data pegawai yang ada di BKD Jabar menurut bidang pekerjaannya:

Tabel 1. 1
Daftar Pegawai BKD

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	16 orang
2	Bidang Mutasi dan Promosi	22 orang
3	Bidang Pengembangan Aparatur	30 orang
4	Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	16 orang
5	Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Kepegawaian	27 orang
6	Kelompok Jabatan Fungsional (Madya & Utama)	5 orang
7	Pegawai non-ASN	21 orang
Total		137 orang

Sumber: Laporan Tahunan BKD Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan di BKD Jabar pada tanggal 20 September 2022 di Kantor BKD Jabar, pada umumnya permasalahan yang dihadapi pegawai diantaranya kurangnya kecermatan dan pemahaman dalam penyelesaian pekerjaan, penggunaan waktu penyelesaian pekerjaan, dan kurangnya komunikasi antar pegawai yang menyebabkan adanya kesalahpahaman penyelesaian pekerjaan. Lebih lanjut Beliau menjelaskan berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahunan, kinerja BKD Jabar terindikasi belum optimal, dengan ditandai belum tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan BKD Jabar sebelumnya. Berdasarkan Laporan Kinerja Pelayanan BKD Jabar dari Tahun 2017 hingga 2021 memberikan gambaran masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai target yang diharapkan. Berikut data disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Capaian Kinerja
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi					Keterangan
					2017	2018	2019	2020	2021	
1	Mewujudkan ASN yang Profesional, Berintegritas, Netral dan Berkinerja Tinggi	Jumlah pegawai yang mencapai target SKP	Orang	137	110	108	115	110	114	-
2		Jumlah pegawai yang memiliki minimal 1 (satu) sertifikat kompetensi	Orang	137	4	3	5	6	4	Fluktuatif
3		Jumlah pegawai yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya	Orang	137	-	70	-	66	60	Fluktuatif
4		Jumlah pegawai yang lulus uji kompetensi	Orang	137	4	3	5	6	4	Fluktuatif
5		Jumlah pegawai yang disiplin	Orang	137	112	111	116	122	116	Fluktuatif
6		Jumlah pegawai yang mendapat penghargaan	Orang	137	-	14	25	31	27	Fluktuatif

Sumber: Laporan Tahunan BKD Provinsi Jawa Barat

Keterangan:

T : Target
R : Realisasi

Gambaran data tersebut dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 1. 1
Grafik Capaian Indikator Kerja

Widi Anggraeni, 2023

MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Data di atas menunjukkan adanya ketidakstabilan realisasi target yang dicapai para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat periode tahun 2015 - 2020. Walaupun target capaian setiap tahun ditetapkan 100% namun realisasinya terus mengalami fluktuasi. Kondisi ini mengindikasikan belum optimalnya capaian kinerja pegawai. Menurut (Wijaya, 2017) capaian target instansi pemerintah tidak akan terealisasi apabila dalam praktiknya tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Berikut ini merupakan data kinerja pegawai BKD Jabar tahun 2017 sampai dengan 2023.

Tabel 1. 3
Data Kinerja Pegawai BKD Jabar

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi					Keterangan
			2017	2018	2019	2020	2021	
Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan BKD	Jumlah laporan pelayanan unit kerja yang mendapatkan pelayanan administrasi keuangan dan umum pada BKD tepat waktu	12 laporan	8 laporan	10 laporan	9 laporan	10 laporan	11 laporan	-
	Jumlah laporan keuangan dan aset yang tepat waktu	12 laporan	9 laporan	10 laporan	8 laporan	11 laporan	12 laporan	Fluktuatif
	Presentase pegawai yang menerima gaji dan tunjangan tepat waktu	100 %	80 %	83 %	85 %	93 %	91 %	Fluktuatif
	Jumlah hasil koordinasi dan penyusunan laporan keuangan bulanan/tahunan tepat waktu	12 laporan	9 laporan	11 laporan	10 laporan	9 laporan	10 laporan	Fluktuatif
Meningkatnya kualitas layanan kepegawaian	Jumlah laporan layanan umum, kepegawaian dan kehumasan di lingkungan BKD tepat waktu	12 laporan	10 laporan	9 laporan	10 laporan	8 laporan	11 laporan	Fluktuatif

Widi Anggraeni, 2023

MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan umum	Presentase laporan pelayanan kepegawaian dan umum yang tepat waktu	100 %	70 %	73 %	72 %	75 %	85 %	Fluktuatif
	Presentase pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi	100 %	-	51 %	-	48 %	44 %	Fluktuatif
	Presentase pelayanan kepegawaian dan administrasi tepat waktu	100 %	87%	84 %	86 %	88%	92 %	Fluktuatif
	Presentase laporan pengelolaan sarana dan prasarana tepat waktu	100 %	83%	87 %	89 %	82 %	92 %	Fluktuatif
	Presentase penyelesaian permasalahan sarana dan prasarana tepat waktu	100 %	80%	84 %	87 %	84 %	83 %	Fluktuatif

Merujuk pada data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Barat diduga belum optimal sehingga belum mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, berdasarkan data SKP BKD Jabar tahun 2020 sebesar 85,67 % pegawai mendapat kategori sangat baik dalam kinerjanya, kemudian meningkat pada tahun 2021 menjadi 87,89% pegawai yang berkategori sangat baik. Namun, masih terdapat pegawai yang mendapat kategori buruk dalam pencapaian kinerjanya, berdasarkan data SKP BKD Jabar tahun 2020 jumlah presentase pegawai yang mendapat kategori buruk adalah 9,3% dan pada tahun 2021 adalah 7,3%.

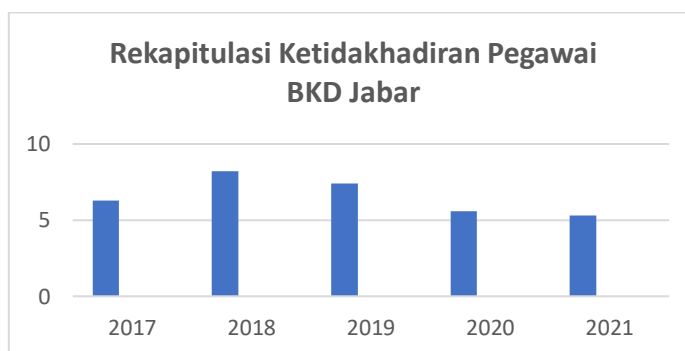
Selain data hasil pencapaian indikator kinerja pegawai, berikut terlampir tingkat kehadiran pegawai di BKD Jabar yang juga fluktuatif. Kondisi ini akan berdampak pada capaian kinerja pegawai di BKD Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 4
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai
Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

Tahun	Jumlah Pegawai	Presentase Ketidakhadiran (%)	Keterangan
2017	137	6,3	-
2018	137	8,2	Naik
2019	137	7,4	Turun
2020	137	5,6	Turun
2021	137	5,3	Turun

Sumber: Laporan Tahunan BKD Provinsi Jawa Barat

Gambaran pada data tersebut dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 1. 2
Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai

Grafik di atas menginformasikan bahwa presentase ketidakhadiran pegawai di BKD Jabar melebihi target yang ditetapkan yaitu maksimal 5% setiap tahunnya. Belum tercapainya target nyata presentase ketidakhadiran pegawai ini, selain karena adanya pegawai yang mengajukan cuti mendadak, terdapat pegawai yang tidak hadir dengan alasan adanya urusan mendesak yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap ketidak-tepatan (keterlambatan) waktu penyelesaian tugas.

Robbins (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Robbins menjelaskan bahwa kinerja seorang

Widi Anggraeni, 2023

MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan peluang (*opportunity*).

Dyer dan Reeves (1995) berpendapat bahwa faktor internal disebabkan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan dibentuk oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sedangkan faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut (Armstrong, 1990; Trisnaningsih, 2001) motivasi adalah sesuatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut (Nawawi, 2008; Sutrisno, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Herzberg et al. (1959) mengemukakan bahwa motivasi kerja pegawai akan lebih tinggi ketika sikap para pegawai dapat dipahami, artinya bahwa motivasi kerja pegawai berasal dari keadaan dan pikiran yang mereka rasakan sendiri.

Pendapat tersebut menggambarkan pentingnya motivasi kerja bagi seorang pegawai. Hal serupa dijelaskan oleh (Khan & Mufti, 2012; Sembiring, 2018) bahwa meningkatnya motivasi kerja karyawan menimbulkan dampak positif dan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Motivasi akan mendorong semangat untuk bekerja keras dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dibagi menjadi dua kategori yaitu faktor finansial dan nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial, sedangkan faktor non finansial terdiri dari alat, gambaran pekerjaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Sofyan, 2013).

Adha, dkk. (2019) berpendapat bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja yang dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg (2005) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor*

merupakan daya pendorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, sedangkan *hygieni factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri karyawan misalnya kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Skinner's, 1953; Amponsah-Tawiah & Dartey-Baah, 2011 menjelaskan bahwa kesehatan di tempat kerja dan lingkungan kerja yang sehat adalah salah satu asset paling berharga bagi individu, komunitas, dan negara. Lebih lanjut, (Ahyari, 1994) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai, mereka akan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat berjalan dengan baik pula.

Sejalan dengan pendapat di atas, (Alex, 2008) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, serta merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu terkait motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Sabuhari, R., dkk (2020); Arman, A., dkk (2022); dan Prayogi, M.A. & Siregar (2019) kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian Supriyanto, Y. (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga perubahan dalam kompetensi SDM tidak akan berdampak apapun terhadap kinerja pegawai.

Kemudian, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Saleh, A., R., & Utomo (2018); Sembiring, M., dkk. (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial dan pada penelitian yang dilakukan Yasa & Dewi (2018) selain motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi pun mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa meskipun adanya stress kerja tetapi apabila ditunjang dengan motivasi yang tinggi maka akan timbul kinerja yang optimal. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Rosmaini R., &

Tanjung, H. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi memang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian, T. S., & Khair, H. (2018); dan Wijayanto, A., Hubeis, M., Affandi, M., dan Hermawan, A. (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian Jufrizen, J., & Ramadhani, K.N. (2020) dan Manihuruk, C.P., & Tirtayasa, S. (2020) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, dapat dilihat bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan serta tidak adanya hasil penelitian yang menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja, motivasi, serta kinerja pegawai secara bersama-sama seperti dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini, motivasi kerja merupakan variabel mediasi dengan asumsi bahwa motivasi kerja berperan dalam menjelaskan bagaimana atau mengapa hubungan antara dua variabel dapat terjadi. Ilmu manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat dinamis, kompleks dan saling mempengaruhi. Merujuk pada teori kognitif sosial yang dikemukakan oleh Albert Bandura dalam Yanuardianto (2019) yang menekankan peran penting proses kognitif dalam membentuk perilaku dan motivasi. Pada teori ini, Bandura menyatakan bahwa proses kognitif seperti adanya harapan, keyakinan, tujuan diri dan nilai-nilai personal dapat berinteraksi dengan lingkungan dan faktor eksternal lainnya untuk membentuk motivasi dan menciptakan sebuah perilaku. Sehingga motivasi kerja merupakan variabel mediasi yang memediasi hubungan antara faktor-faktor kognitif ini dengan perilaku kerja pegawai. Selain itu, merujuk pada pendapat Robbins & Judge (2017) yang mengemukakan bahwa motivasi

merupakan bagian dari proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Maka, dengan dasar teori kognitif tentang motivasi dan konsep dasar perilaku organisasi yang disampaikan oleh Robbins & Judge (2017), penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan stimulus eksternal atau lingkungan dan stimulus internal atau kompetensi dengan respon atau perilaku kerja seorang individu.

Merujuk dari permasalahan yang telah dipaparkan di atas, diketahui betapa pentingnya kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Mediasi Motivasi Kerja terhadap Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Jawa Barat)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Fokus masalah yang dibahas pada penelitian ini ialah belum optimalnya kinerja pegawai BKD Provinsi Jawa Barat yang diduga dipengaruhi oleh berbagai variabel. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kondusifitas lingkungan kerja, tingkat kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

7. Apakah motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?
8. Apakah motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah belum optimalnya kinerja pegawai BKD Jabar. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai beberapa hal berikut:

1. Tingkat kompetensi kerja pegawai, tingkat kondusifitas lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, dan tingkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
2. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
5. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
7. Mediasi motivasi kerja terhadap kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
8. Mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan secara akademik maupun dalam implementasinya. Harapan penulis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Widi Anggraeni, 2023

MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Secara akademik penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis atau keilmuan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi oleh pihak BKD Jabar yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam hal peningkatan kompetensi kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.