

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Hidayat et al. (2024) dalam *Journal of Innovation in Management and Strategy*, kinerja bukan sekadar penyelesaian tugas rutin, melainkan manifestasi dari kompetensi dan motivasi yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Dalam pandangan ini, kinerja diukur dari sejauh mana output yang dihasilkan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan sejak awal. Dari perspektif perilaku, kinerja didefinisikan sebagai serangkaian tindakan atau aktivitas yang dilakukan pegawai untuk mendukung efektivitas organisasi. Sari & Rahardjo (2023) dalam Jurnal Riset Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa kinerja mencakup dua dimensi utama, yaitu kinerja tugas (*task performance*) yang berkaitan dengan teknis pekerjaan, dan kinerja kontekstual (*contextual performance*) yang berkaitan dengan aspek sosial-psikologis seperti kerja sama tim dan inisiatif. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang berkinerja tinggi adalah mereka yang mampu bekerja secara teknis sekaligus menjaga iklim kerja yang positif. Dalam konteks lingkungan kerja yang modern, kinerja juga dipandang sebagai kemampuan adaptasi dan pemanfaatan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan penelitian Pratama (2024) dalam *International Journal of Business and Applied Economics*, kinerja pegawai di era digital sangat bergantung pada ketangkasan

dalam merespons perubahan teknologi dan tuntutan yang dinamis. Oleh karena itu, pengertian kinerja saat ini tidak lagi bersifat statis, melainkan sebuah proses berkelanjutan dalam menciptakan nilai tambah melalui inovasi dan efisiensi waktu demi kelangsungan kompetitif organisasi.

Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat memiliki peran sentral sebagai garda terdepan penegakan hukum di wilayah hukum Sumatera Barat, khususnya dalam mengawal tata kelola pemerintahan yang bersih. Namun, dalam menjalankan fungsinya, institusi ini dihadapkan pada tantangan besar terkait aspek integritas. Penyalahgunaan wewenang dan risiko intervensi politik dalam penanganan perkara menunjukkan bahwa integritas bukan sekadar kepatuhan pada kode etik, melainkan benteng moral yang terus diuji oleh tekanan eksternal (Prabowo & Setyawati, 2021). Selain itu, tantangan dalam menjaga objektivitas saat melakukan *Restorative Justice* menuntut standar moral yang lebih tinggi dari para Jaksa agar tidak terjadi diskresi yang menyimpang (Ramadhan, 2022).

Faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja tersebut adalah aspek integritas. Di Bidang Pembinaan, integritas sangat krusial terutama dalam proses rekrutmen internal, mutasi promosi, dan pengelolaan anggaran pengadaan barang/jasa. Adanya risiko konflik kepentingan atau ketidakpatuhan terhadap SOP administrasi dapat menurunkan kepercayaan internal dan merusak iklim kerja yang profesional (Andini & Wijaya, 2023). Tanpa integritas yang kuat, proses pembinaan karir pegawai dapat menjadi subjektif, yang pada akhirnya memicu demotivasi dan penurunan produktivitas kerja secara kolektif (Fauzan, 2020). Di sisi lain, kesejahteraan pegawai di Bidang Pembinaan juga menjadi penentu yang tidak dapat diabaikan. Kesejahteraan di sini tidak hanya mencakup

tunjangan kinerja (remunerasi), tetapi juga keadilan dalam pembagian beban kerja dan ketersediaan fasilitas pendukung kerja yang memadai (Santoso & Pratama, 2024). Masalah muncul ketika beban kerja administratif di Bidang Pembinaan sangat tinggi namun tidak dibarengi dengan sistem reward yang transparan atau jaminan kesehatan mental yang baik.

Integritas didefinisikan sebagai keselarasan antara nilai moral, etika profesi, dan tindakan nyata pegawai dalam menjalankan tugas administrasi maupun pengelolaan sumber daya secara jujur dan transparan (Purnomo, 2021). Secara konseptual, integritas merupakan determinan penting bagi kinerja pegawai karena individu yang memegang teguh prinsip moral cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan minim melakukan penyimpangan yang dapat menghambat produktivitas organisasi (Setyawan & Wijaya, 2023). Dengan demikian, tinggi rendahnya integritas seorang pegawai menjadi standar ukuran profesionalisme yang secara otomatis mencerminkan kualitas output atau kinerja yang dihasilkan dalam sistem birokrasi kejaksaan (Fajri, 2024).

Kinerja pegawai merupakan indikator fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi publik dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Di era transformasi birokrasi saat ini, kinerja bukan lagi sekadar pemenuhan kehadiran fisik, melainkan sebuah manifestasi dari profesionalisme dalam menghasilkan output yang terukur dan berkualitas bagi kepentingan masyarakat. Menurut Pratama (2023), optimalisasi kinerja di sektor publik sangat bergantung pada sinergi antara kemampuan individu dan komitmen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Pencapaian kinerja yang tinggi tersebut menjadi sangat krusial, terutama pada institusi penegak

hukum yang memegang peran sentral dalam menjaga stabilitas dan keadilan negara. Sejalan dengan tuntutan kinerja yang optimal, aspek integritas muncul sebagai fondasi utama yang mendasari setiap tindakan pegawai di lingkungan lembaga hukum seperti Kejaksaan.

Menurut Suryani dan Wijaya (2024) menegaskan bahwa integritas bukan hanya soal kejujuran, melainkan konsistensi moral yang menjadi perisai dalam menghadapi berbagai tekanan dan godaan selama menjalankan tugas. Tanpa integritas yang kokoh, kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai akan kehilangan maknanya karena rentan terhadap praktik penyimpangan yang dapat merusak citra institusi. Oleh karena itu, integritas dipandang sebagai variabel internal yang paling menentukan apakah seorang pegawai mampu mempertahankan standar kerja tinggi di bawah pengawasan maupun tanpa pengawasan. Namun demikian, komitmen moral berupa integritas tersebut harus diimbangi dengan perhatian organisasi terhadap sisi kemanusiaan pegawai melalui aspek kesejahteraan. Ramadhan dkk. (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kesejahteraan merupakan faktor eksternal yang berfungsi sebagai pendorong motivasi dan kenyamanan kerja. Kesejahteraan yang memadai, baik secara finansial melalui tunjangan yang adil maupun secara psikologis melalui lingkungan kerja yang sehat, akan membuat pegawai merasa dihargai. Ketika pegawai merasa disesjahterakan oleh organisasi, maka secara alami akan muncul dorongan untuk memberikan timbal balik berupa kinerja yang maksimal dan loyalitas yang tanpa pamrih. Kaitan erat antara integritas, kesejahteraan, dan kinerja ini menjadi sangat relevan jika ditarik ke dalam konteks operasional di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. Sebagai salah satu garda terdepan penegakan hukum di wilayah Sumatera Barat, instansi ini dituntut untuk terus

meningkatkan akuntabilitas kinerjanya di mata publik. Hidayat (2021) mencatat bahwa tantangan dalam mengelola kinerja di tingkat daerah sering kali lebih kompleks karena harus menyeimbangkan antara standar operasional pusat dengan dinamika sosial budaya lokal yang ada.

Hal ini menuntut adanya manajemen sumber daya manusia yang lebih spesifik, terutama pada bagian yang mengelola urusan rumah tangga organisasi. Fokus perhatian ini kemudian tertuju pada Bidang Pembinaan di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat yang memegang peran sebagai "jantung" administrasi dan pendukung utama seluruh kegiatan operasional.

Menurut Lestari (2023), Bidang Pembinaan bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian, keuangan, serta sarana dan prasarana yang menjadi modal dasar bagi jaksa dan staf lainnya dalam menjalankan fungsi penuntutan. Masalahnya, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja di Bidang Pembinaan sering kali mengalami lonjakan yang sangat tinggi, namun tidak selalu diikuti dengan stabilitas performa pegawai yang konsisten di setiap periode pelaporan. Kondisi tersebut diperparah dengan munculnya indikasi penurunan disiplin dan ketelitian dalam penyelesaian tugas-tugas administratif yang bersifat krusial.

Saputra (2025) mengidentifikasi bahwa tekanan pekerjaan yang monoton di bidang pembinaan berpotensi menggerus nilai-nilai integritas, seperti mulai munculnya sikap permisif terhadap keterlambatan laporan atau kurangnya transparansi dalam pengelolaan aset. Jika integritas dalam hal-hal kecil mulai terabaikan, maka hal ini menjadi sinyalemen awal bahwa terdapat masalah dalam mekanisme internalisasi nilai organisasi

di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat. Permasalahan yang terjadi secara signifikan dipengaruhi oleh kondisi kesejahteraan para pegawai.

Secara faktual, beban kerja yang sangat tinggi seringkali tidak sebanding dengan kompensasi dan fasilitas operasional yang diberikan oleh negara (Sari & Hidayat, 2023). Ketidakseimbangan antara tanggung jawab besar yang dipikul dengan tingkat kesejahteraan, baik secara finansial maupun perlindungan profesi, berpotensi menciptakan kerentanan atau vulnerabilitas pada aparaturnya hukum (Wicaksono, 2020). Secara teoretis, keterbatasan kesejahteraan dapat menjadi faktor pendorong (*pressure*) yang memicu seseorang untuk melakukan tindakan tidak terpuji demi memenuhi kebutuhan hidup atau tuntutan lingkungan (Fauzi & Nugroho, 2024). Di lingkungan Kejati Sumatera Barat, efektivitas pengawasan internal dalam memantau perilaku pegawai menjadi kunci utama untuk meminimalkan risiko pelanggaran (Putra, 2021). Ketika tekanan beban kerja yang berat bertemu dengan minimnya sistem dukungan kesejahteraan dan perlindungan karir yang transparan, risiko terjadinya penurunan kualitas penegakan hukum menjadi semakin nyata (Siregar, 2023).

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk membedah bagaimana keterkaitan antara pemenuhan hak-hak kesejahteraan dengan konsistensi penegakan integritas di Kejati Sumatera Barat, mengingat profesionalisme jaksa adalah pilar utama dalam mewujudkan keadilan hukum yang berwibawa (Lestari & Pratama, 2025).

Kesejahteraan didefinisikan sebagai pemenuhan kebutuhan materiil maupun non-materiil secara adil dan layak, yang mencakup pemberian tunjangan kinerja, fasilitas pendukung kerja, hingga jaminan keamanan dan kesehatan mental bagi pegawai

(Maulana, 2022). Tingkat kesejahteraan yang memadai berfungsi sebagai stimulan atau motivator utama yang mendorong peningkatan kinerja pegawai, karena ketika kebutuhan dasar dan profesionalitasnya dihargai oleh institusi, pegawai akan cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi (Pratama & Lestari, 2023). kesejahteraan materiil umumnya berakar pada teori kompensasi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2018) dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

Menjelaskan bahwa sistem imbalan yang terstruktur, termasuk tunjangan kinerja, merupakan faktor krusial dalam memotivasi pegawai. Dalam konteks spesifik instansi hukum di Indonesia, penelitian dari Handoko (2023) dalam jurnal manajemen publik menegaskan bahwa penggunaan indikator kinerja digital telah menjadi standar baru untuk menciptakan keadilan distributif, memastikan bahwa kompensasi finansial benar-benar mencerminkan beban kerja nyata yang diemban oleh pegawai. Untuk aspek kesejahteraan protektif, referensi utamanya sering merujuk pada Undang-Undang ASN No. 20 Tahun 2023 yang mengatur tentang jaminan sosial menyeluruh bagi aparatur negara. Secara akademis, studi oleh Prasetyo (2021) dalam Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik menjadi rujukan penting yang mengaitkan proteksi kesehatan dan jaminan hari tua dengan integritas penegak hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori Fraud Triangle dari Donald Cressey untuk menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan keamanan ekonomi melalui jaminan sosial adalah strategi preventif yang efektif untuk menutup celah tekanan ekonomi (*pressure*) yang sering kali menjadi pintu masuk praktik gratifikasi atau malapraktik hukum. referensi mengenai kesejahteraan non-materiil banyak bersandar pada teori perilaku organisasi dari Stephen P. Robbins dan Timothy A.

Judge (2021) mengenai pengembangan karier dan aktualisasi diri. Dalam konteks lokal, penelitian terbaru oleh Sari et al. (2024) yang dipublikasikan dalam jurnal pengembangan SDM aparatur, menunjukkan bahwa akses terhadap pendidikan dan pelatihan (diklat) di lingkungan korps Adhyaksa memiliki korelasi positif yang kuat terhadap loyalitas organisasi.

Studi tersebut memvalidasi bahwa investasi pada kompetensi pegawai menciptakan kepuasan kerja yang lebih dalam dibandingkan sekadar imbalan finansial, karena memberikan rasa pertumbuhan profesional bagi individu.

Tabel 1. 1 Bentuk Kerja yang Diterima dan Dinikmati pada Bidang Pembinaan

No	Uraian Kegiatan	Dasar Pelaksanaan	Output yang Dihasilkan	Pihak yang Menerima Manfaat
1	Pengelolaan Administrasi Kepegawaian	Peraturan Kepegawaian dan SOP Internal	Data kepegawaian tertib dan terupdate	Jaksa dan Pegawai ASN
2	Pembinaan Disiplin dan Kode Etik	Peraturan Disiplin ASN	Laporan pembinaan dan penegakan disiplin	Pegawai dan Pimpinan
3	Pengelolaan Perencanaan dan Anggaran	DIPA dan Peraturan Keuangan Negara	Dokumen anggaran dan laporan realisasi	Seluruh Satuan Kerja
4	Pengelolaan Keuangan	Sistem Akuntansi Pemerintah	Laporan keuangan yang akuntabel	Pimpinan dan Auditor
5	Pengelolaan Barang Milik Negara (BMN)	Peraturan Pengelolaan BMN	Data inventaris dan laporan aset	Internal Kantor
6	Pengelolaan Administrasi Umum dan Persuratan	Tata Naskah Dinas	Arsip dan dokumen administrasi	Seluruh Bidang

No	Uraian Kegiatan	Dasar Pelaksanaan	Output yang Dihasilkan	Pihak yang Menerima Manfaat
7	Pengembangan Kompetensi SDM	Program Pendidikan dan Pelatihan	Sertifikat dan laporan pelatihan	Pegawai dan Jaksa
8	Pengelolaan Sarana dan Prasarana	SOP Pemeliharaan Aset	Fasilitas kerja yang terpelihara	Seluruh Pegawai
9	Pengelolaan Sistem Informasi	Kebijakan Digitalisasi Internal	Data dan layanan berbasis sistem	Seluruh Unit Kerja
10	Monitoring dan Evaluasi Kinerja	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Laporan kinerja dan rekomendasi perbaikan	Pimpinan dan Organisasi

Sumber: Data Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat

Bidang Pembinaan melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian berdasarkan peraturan kepegawaian dan standar operasional prosedur (SOP) internal yang berlaku. Kegiatan ini meliputi penginputan dan pembaruan data pegawai, pengurusan kenaikan pangkat, mutasi, cuti, serta penyusunan daftar urut kepangkatan. Melalui kegiatan tersebut dihasilkan data kepegawaian yang tertib, akurat, dan terbaru sehingga mendukung kelancaran administrasi serta pengembangan karier Jaksa dan Pegawai ASN.

Selain itu, Bidang Pembinaan juga melaksanakan pembinaan disiplin dan kode etik sesuai dengan peraturan disiplin ASN. Kegiatan ini mencakup pengawasan kehadiran, evaluasi kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, serta penanganan pelanggaran disiplin. Hasil dari kegiatan ini berupa laporan pembinaan dan penegakan disiplin yang menjadi dasar bagi pimpinan dalam melakukan evaluasi serta menjaga integritas dan profesionalitas pegawai.

Dalam aspek perencanaan, Bidang Pembinaan mengelola perencanaan dan anggaran dengan berpedoman pada Dokumen Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) serta peraturan keuangan negara. Kegiatan ini meliputi penyusunan rencana kerja, pengalokasian anggaran, serta monitoring realisasi belanja. Output yang dihasilkan berupa dokumen anggaran dan laporan realisasi yang menjadi dasar pengendalian dan pertanggungjawaban keuangan bagi seluruh satuan kerja. Pengelolaan keuangan dilaksanakan berdasarkan Sistem Akuntansi Pemerintah, yang mencakup proses pencairan dana, pembukuan, serta penyusunan laporan pertanggungjawaban. Laporan keuangan yang dihasilkan disusun secara akuntabel dan transparan guna memenuhi prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Pimpinan dan auditor memperoleh manfaat berupa data yang akurat sebagai bahan pengambilan keputusan dan proses pemeriksaan.

Di bidang pengelolaan Barang Milik Negara (BMN), kegiatan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, meliputi inventarisasi, pencatatan, pemeliharaan, dan pelaporan aset. Kegiatan ini menghasilkan data inventaris dan laporan aset yang tertib administrasi, sehingga mendukung pengelolaan sarana kerja secara efektif dan efisien di lingkungan kantor.

Pengelolaan administrasi umum dan persuratan dilakukan berdasarkan tata naskah dinas, yang mencakup penerimaan, pencatatan, pendistribusian, dan pengarsipan surat masuk maupun keluar. Arsip dan dokumen administrasi yang tersusun secara sistematis memudahkan penelusuran dokumen dan mendukung kelancaran komunikasi antarbidang.

Selanjutnya, pengembangan kompetensi sumber daya manusia dilaksanakan melalui program pendidikan dan pelatihan yang terencana dan berkelanjutan. Kegiatan ini bertujuan

meningkatkan kemampuan teknis maupun manajerial pegawai dan jaksa. Output berupa sertifikat dan laporan pelatihan menjadi bukti peningkatan kapasitas yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Pengelolaan sarana dan prasarana dilakukan berdasarkan SOP pemeliharaan aset, yang mencakup perawatan gedung, kendaraan dinas, serta fasilitas kerja lainnya. Dengan terpeliharanya sarana dan prasarana, seluruh pegawai dapat bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman sehingga mendukung produktivitas kerja.

Dalam mendukung modernisasi tata kelola, Bidang Pembinaan juga mengelola sistem informasi berdasarkan kebijakan digitalisasi internal. Penggunaan sistem berbasis teknologi informasi dalam pengelolaan data kepegawaian, keuangan, dan administrasi meningkatkan efisiensi, ketepatan, serta kecepatan layanan di seluruh unit kerja. Terakhir, kegiatan monitoring dan evaluasi kinerja dilaksanakan berdasarkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Melalui pengukuran capaian kinerja dan evaluasi pelaksanaan program, dihasilkan laporan kinerja serta rekomendasi perbaikan yang berkelanjutan. Kegiatan ini memberikan manfaat bagi pimpinan dan organisasi dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi.

Alasan pemilihan Bidang Pembinaan Kejati Sumatera Barat sebagai objek penelitian didasarkan pada peran strategis bidang ini sebagai pusat manajemen sumber daya dan operasional yang menentukan keberhasilan seluruh satuan kerja di wilayah hukum Sumatera Barat. Bidang Pembinaan merupakan lokus di mana kebijakan kesejahteraan, mutasi, dan pengembangan karir dikelola, sehingga sangat relevan untuk mengukur bagaimana integritas dalam proses administrasi tersebut berdampak langsung pada motivasi dan kinerja pegawai

(Rinaldi, 2021). Selain itu, adanya tuntutan transformasi digital dan reformasi birokrasi di lingkungan Kejaksaan menuntut staf pembinaan untuk memiliki performa yang tinggi di tengah keterbatasan sarana dan beban kerja yang fluktuatif, yang menjadikan isu kesejahteraan sebagai variabel yang krusial untuk diteliti (Gozali & Saputra, 2022). Secara sosiologis, dinamika kerja di instansi penegak hukum tingkat provinsi seperti Kejati Sumbar menyajikan kompleksitas yang unik dalam mempertahankan profesionalisme, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan manajemen SDM di institusi kejaksaan (Haryanto, 2023). Berdasarkan permasalahan diatas, penulis berminat untuk meneliti topik ini dan mengangkatnya dalam proposal skripsi yang berjudul *“Pengaruh Integritas Dan Kesejahteraan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh integritas dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan integritas dan kesejahteraan secara bersama dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas dan kesejahteraan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk berbagai pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi, khususnya dalam konteks sektor publik dan lembaga penegak hukum. Secara spesifik, penelitian ini memperkaya literatur dengan menguji hubungan sinergis antara variabel integritas dan kesejahteraan sebagai prediktor utama peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat memperluas kerangka teori Employee Well-being dengan menempatkan integritas bukan hanya sebagai nilai etika, tetapi juga sebagai komponen non-finansial esensial dari keseimbangan kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi agar pegawai mencapai kinerja optimal. Selain itu, penelitian ini juga memberikan validasi empiris pada model kinerja di organisasi yang menuntut etika tinggi seperti Kejaksaan Tinggi, menunjukkan bahwa dukungan organisasi melalui peningkatan kesejahteraan harus berjalan beriringan dengan penanaman nilai integritas. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar teoritis bagi pengembangan indikator kinerja yang lebih komprehensif, yang relevan untuk diterapkan di lembaga-lembaga yang memiliki mandat pelayanan publik dan penegakan hukum.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Pelaksanaan studi ini memberikan manfaat praktis yang sangat berharga dalam pengembangan keahlian profesional dan akademis. Secara langsung, penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menerapkan dan menguji secara nyata berbagai konsep dan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Statistika Penelitian, dan Metodologi yang telah dipelajari. Peneliti akan mendapatkan pengalaman langsung dalam mengelola seluruh tahapan penelitian, mulai dari perumusan instrumen, pengumpulan data di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, hingga analisis data yang kompleks menggunakan perangkat lunak statistik. Manfaat ini juga mencakup pengembangan keterampilan penting seperti komunikasi interpersonal dan negosiasi saat berinteraksi dengan subjek penelitian di lembaga formal. Selain itu, penyelesaian penelitian ini menjadi prasyarat akademis yang krusial untuk memperoleh gelar dan memberikan bekal keahlian analisis mendalam yang relevan untuk meniti karier di bidang akademisi maupun praktisi manajemen di masa depan.

b. Bagi Instansi Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat

Penelitian ini memberikan manfaat praktis yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan internal yang lebih efektif. Hasil studi ini akan memberikan data empiris yang valid mengenai sejauh mana program kesejahteraan yang sudah berjalan telah memengaruhi integritas dan kinerja pegawai. Instansi dapat mengidentifikasi

secara spesifik dimensi-dimensi kesejahteraan (seperti kesejahteraan finansial, lingkungan kerja, atau psikologis) yang paling signifikan dalam mendukung integritas dan meningkatkan capaian kinerja. Dengan informasi ini, Kejaksaan Tinggi dapat melakukan evaluasi program dan mengalokasikan sumber daya secara lebih tepat sasaran pada inisiatif yang benar-benar meningkatkan keseimbangan antara integritas dan kesejahteraan, sehingga pada akhirnya dapat memperbaiki kualitas layanan publik, menekan potensi penyimpangan, dan secara keseluruhan meningkatkan citra dan efektivitas institusi.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Keseimbangan Antara Integritas dan Kesejahteraan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Pembinaan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, yang berfokus pada keseimbangan ini akan mengisi kesenjangan penelitian (research gap) dalam studi MSDM sektor publik Indonesia, yang mana sebagian besar studi fokus pada kinerja tanpa secara spesifik meneliti interaksi antara integritas etis dan kesejahteraan psikologis di bawah tekanan tinggi. Subjek penelitian pegawai Kejati Sumbar dipilih karena memberikan peluang unik untuk menghasilkan temuan yang tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga memiliki kontribusi strategis yang nyata bagi peningkatan kinerja penegakan hukum daerah.