

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi kegiatan, manajemen sangatlah penting. Manajemen merupakan suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu unsur yang memiliki peran penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena keberadaan SDM yang unggul merupakan salah satu sumber daya yang sangat menentukan bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dikarenakan setiap SDM/pegawai memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya akan selalu berhubungan dengan tempat dimana mereka bekerja (Karina et al, 2020). Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan (Simatupang (2023)).

Keberhasilan dalam suatu organisasi diukur dengan kinerja. Untuk mencapai tujuan, maka suatu instansi menginginkan kinerja dari pegawainya, tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, jika sumber daya manusia di dalam instansi tersebut ditangani oleh manajemen sumber daya manusia yang tepat, sehingga

diperlukan pendekatan yang berbeda - beda untuk masing-masing individu (Junaidi, 2021). Oleh karena itu, diharapkan bagi instansi dapat membuat sebuah regulasi sebuah pengelolaan sistem dengan memperhatikan beberapa faktor - faktor yang ikut berpengaruh pada sikap kerja pegawai untuk tercapainya tujuan pada sebuah instansi itu sendiri (Simatupang, 2023).

Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan (Suhanta et al, 2022). Pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan pelayanan yang baik. Namun, untuk mencapai pelayanan yang optimal, dibutuhkan kinerja pegawai yang baik. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan agar pegawai memiliki motivasi dalam menjalankan tugas mereka. pegawai merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria kerja biasanya ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya. kinerja pegawai tercermin dalam salah satu misi organisasi, yaitu membangkitkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan konsisten.

Setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda - beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output yang sesuai bagi organisasi/instansi, berdasarkan kuantitas maupun kualitas. dengan demikian kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya Nabawi, (2019). Penilaian prestasi kerja merupakan suatu usaha yang diperoleh oleh seorang pegawai dari kemampuan

yang dimilikinya terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian/pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap pegawai yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut (Simatupang, 2023).

Adapun fenomena permasalahan terkait menurunnya kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta yaitu masih terdapat keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sehingga terlihat bahwa kerja sama kurang terjalin antar satu pegawai dengan pegawai yang lainnya. Berdasarkan dari data yang di peroleh dapat dilihat nilai rata-rata hasil kerja pegawai tiap unit kerja tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan tiap tahunnya, untuk itu data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data nilai prestasi kinerja Pegawai BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta

Unit Kerja	Tahun		Nilai Akhir	
	2022	2023	Kuantitatif	Kualitatif
BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta	Sangat baik	Baik	90-99	Diatas harapan
Subauditorat DKI Jakarta III	Baik	Butuh Perbaikan	80-89	Sesuai harapan
Subauditorat DKI Jakarta IV	Baik	Butuh Perbaikan	60-79	Kurang
Subauditorat Umum dan Teknologi Informasi	Baik	Butuh perbaikan	50-59	dibawah harapan

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta, 2024

Dilihat pada tabel 1.1 rekapitulasi hasil nilai prestasi kerja pegawai BPK RI perwakilan pada tahun 2022 - 2023 mengalami fluktuasi pada nilai kuantitatif dan kualitatif. Pada tahun 2022, kinerja unit BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta

secara keseluruhan sangat baik. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan kinerja pada beberapa unit kerja. Penurunan ini menunjukkan adanya beberapa aspek yang perlu diperbaiki, yang dapat mempengaruhi kualitas hasil audit dan kepercayaan stakeholder. Diperlukan tindakan perbaikan yang nyata untuk meningkatkan kinerja kembali ke kategori baik, melalui evaluasi mendalam dan langkah-langkah perbaikan yang cepat dan efektif. Selain itu, banyak aspek yang dapat menyebabkan penurunan kepercayaan dan hambatan dalam proses kerja sehari-hari, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan tindakan untuk mengembalikan kinerja ke tingkat yang diharapkan. Penurunan lain merujuk pada masalah atau hambatan dalam sistem teknologi informasi (TI), yang mengakibatkan terganggunya kelancaran proses operasional sehari-hari, seperti kerusakan server atau masalah jaringan internet. Untuk mengatasi hal ini, perlu dilakukan tindakan perbaikan menyeluruh agar kinerja dapat ditingkatkan kembali.

Secara keseluruhan, kinerja unit di BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta menunjukkan penurunan dari tahun 2022 dan 2023. Penurunan ini menandakan adanya kebutuhan perbaikan dalam berbagai aspek operasional dan manajerial. Penilaian kualitatif dan kuantitatif menunjukkan unit kerja yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Untuk mengatasi dampak negatif dari penurunan ini, diperlukan langkah-langkah strategis seperti pelatihan dan pengembangan pegawai, serta evaluasi dan peningkatan proses kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memperbaiki kinerja secara

keseluruhan dan mengembalikan unit kerja ke performa yang lebih baik. serta implementasi teknologi dan metode baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja unit kerja.

Untuk memastikan bahwa lingkungan kerja memenuhi standar, perlu adanya perhatian yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif mencakup penyediaan serta upaya peningkatan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan menjadi landasan bagi peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi. kinerja seorang pegawai akan meningkat jika mereka berada dalam kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik. Oleh karena itu, tempat kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dan, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung sehingga pegawai bekerja lebih giat dalam menjalankan tugas-tugasnya (Rauan & Tewal, 2019).

Menurut (Karina et al, 2020) Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. maka dari itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, untuk lingkungan non fisik dan lingkungan fisik tersebut.

Dari tabel diatas memperoleh kesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja di Badan

Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Apabila variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat diakomodir dan diterima oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi atau instansi, maka lingkungan tempat kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja perlu diperhatikan. Kinerja seorang pegawai akan meningkat jika mereka dalam kondisi kesehatan fisik dan mental yang baik. tempat kerja yang kondusif diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sari, 2023).

Tabel 1.2
Pra-Survey Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		YA	%	Tidak Setuju	%
1	Pencahayaannya diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	18	90%	2	10%
2	Suhu udara / sarana pendingin di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	18	90%	2	10%
3	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari suara yang mengganggu (Kebisingan)	17	85%	3	15%
4	Atasan saya selalu memberikan penjelasan tentang pekerjaan yang diberikan	13	65%	7	35%
5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	18	90%	2	10%
6	Pegawai bekerja sama dengan setiap rekan kerja	15	75%	5	25%

Sumber: Data pra-survey dan diolah oleh peneliti (2024)

Adapun pada tabel 1.2 terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi Pada Lingkungan Kerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta. Hasil pra-survey memperoleh kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja masih kurang baik, dari hasil pra-survey mengenai kondisi lingkungan kerja ditemukan bahwa terdapat beberapa aspek lingkungan kerja di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan belum berfungsi secara optimal, terutama karena dua masalah utama. Pertama, atasan kurang memberikan penjelasan yang memadai

mengenai tugas-tugas yang diberikan, sehingga pegawai tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang harus diselesaikan. Kedua, masih terdapat kekurangan dalam hal kerja sama di antara pegawai, yang menghambat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama. Hal ini yang menyebabkan pegawai tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan dan hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja para pegawai (Simatupang, 2023).

Selain itu, BPK berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui program kesehatan mental dan fisik, serta pelatihan dan pengembangan keterampilan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, BPK memastikan bahwa lingkungan kerja mereka tidak hanya aman dan sehat, tetapi juga mendukung kinerja optimal dari setiap pegawai. Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika pada saat bekerja memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas serta dapat melayani masyarakat dengan baik (Simatupang, 2023).

Fenomena atau permasalahan yang masih berlangsung bahwa terdapat kurangnya motivasi kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di luar lingkungan kerja dan disiplin kerja. Motivasi di tempat kerja ialah faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, memiliki sumber daya manusia yang sanggup dan siap dalam menggerakkan organisasi ke depan menuju tujuan bersama yang ingin dicapai adalah keperluan yang tidak dapat ditawar lagi. Motivasi ialah fase yang mengungkapkan arah, antusias, dan kesungguhan individu untuk mencapai suatu tujuan (Beno & Irawan, 2019). arti penting motivasi karena merupakan faktor yang mempengaruhi,

menyebarkan, dan mendorong perilaku manusia, menghasilkan kemauan untuk mengerahkan upaya dan antusiasme untuk sukses. kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika pada saat bekerja memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas serta dapat melayani masyarakat dengan baik. motivasi harus mendapat perhatian yang serius bagi manajemen sumber daya manusianya dan juga harus menjadikan pegawai sebagai aset terpenting untuk kelangsungan organisasinya (Liyas, 2019). Berikut adalah hasil data yang diperoleh dari pra-survei mengenai motivasi kerja.

Tabel 1.3
Pra-Survey Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		YA	%	Tidak Setuju	%
1	Pegawai berpacu dalam mencapai target yang ditentukan	17	85%	3	15%
2	Pegawai selalu diberikan penghargaan	5	25%	15	75%
3	Pegawai selalu mencoba menguasai suatu keahlian sesuai dengan bidangnya	17	85%	3	15%
4	Pegawai diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan	15	75%	5	25%
5	Pegawai diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda-bedakan	16	80%	4	20%

Sumber: Data Pra-survey dan diolah oleh peneliti (2024)

Dilihat pada tabel 1.3 diatas, memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja masih kurang. Hal ini terlihat dari minimnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, terdapat pegawai yang masih kurang termotivasi untuk menguasai keahlian tertentu, yang akhirnya akan berdampak pada kurangnya keahlian khusus yang dimiliki antara pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan instansi kurang memberikan motivasi yang memadai kepada pegawai. Salah satu

kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan pegawai yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan asah yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja pegawai, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkat secara nyata.

Menurut (Khan et al, 2024) kurangnya motivasi kinerja karyawan yang tentunya bisa menyebabkan terlambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaannya. motivasi kerja terhadap kinerja berkaitan dengan tujuan pegawai untuk merealisasikan dan mengaktualkan potensi dirinya dalam pekerjaan. Pegawai sebagai pelaksana sehari-hari sangat diharapkan mempunyai tanggung jawab mengenai tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu mereka dituntut bekerja dengan baik supaya kinerjanya sesuai harapan (Nurdin & Djuhartono, 2021).

Adapun fenomena yang masih ditemukan pada disiplin kerja pegawai yaitu masalah kehadiran pegawai, masih banyaknya pegawai yang terlambat. Hal tersebut yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Disiplin diartikan sebagai sikap, tingkah laku dan tindakan seseorang sesuai dengan peraturan, guna menumbuhkan kesadaran dan mendorong karyawan agar tidak melakukan kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan (Panggabean et al, 2022). Disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. seperti halnya berpengaruh terhadap tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga apabila disiplin sudah terpenuhi maka akan menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi (Liyas, 2019). Berikut data

keterlambatan dan kehadiran pada pegawai BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 1.4
Data keterlambatan Pegawai BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta
Tahun 2023

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai	Jumlah pegawai yang terlambat	Presentase keterlambatan %
Januari	22	199	30	15%
Februari	20	199	11	8%
Maret	18	199	8	6%
April	20	199	0	0%
Mei	20	199	23	17%
Juni	19	199	16	12%
Juli	23	199	8	6%
Agustus	22	199	22	17%
September	21	199	15	11%
Oktober	22	199	13	10%
November	21	199	9	7%
Desember	19	199	21	16%

Sumber: BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta, 2024

Dilihat pada tabel 1.4 diatas, diketahui bahwa nilai keterlambatan kerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta, dimana pada bulan Januari sampai bulan Desember menunjukkan bahwa jumlah absensi keterlambatan mengalami peningkatan. pada bulan mei dan agustus terjadi peningkatan keterlambatan dengan persentase masing-masing sebesar 17%. Akibatnya, terjadi penurunan kinerja pegawai.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat fluktuasi dalam tingkat keterlambatan pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta setiap bulan. Kondisi ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja, yang berdampak negatif pada kinerja pegawai. Karena, tingkat kehadiran yang tidak

optimal. Penyebabnya antara lain adalah pegawai yang sering datang terlambat, pulang lebih awal, atau tidak memberikan kabar ketika absen. kondisi ini merugikan instansi, mencerminkan kurangnya pengawasan dan ketegasan dari pimpinan, serta menghambat proses kerja dan pencapaian tujuan instansi. Oleh karena itu, penting untuk menumbuhkan kesadaran dan mendorong disiplin kerja agar semua kegiatan yang direncanakan dapat berjalan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kondisi kerja bagi karyawan (Rahayu et al, 2024). Organisasi harus memperlakukan pegawai secara adil dan konsisten. Setiap perilaku penyimpangan yang dilakukan oleh setiap pegawai harus mendapat perlakuan yang sama agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Kunci bagi disiplin yang efektif adalah mengomunikasikan kebijakan sejak awal (Liyas, 2019).

Menurut Wahyudi, (2019) disiplin juga merupakan cara kerja, artinya disiplin merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Berdasarkan hasil penelitian (Purnawijaya, 2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini memberikan arti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai yang dibuktikan dengan selalu tepat waktu, menghargai jadwal kerja, semangat dalam bekerja, dan siap menerima sanksi jika tidak mengikuti aturan, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Terdapat perbedaan hasil penelitian atau terdapat gap penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan (Nina Andriyani, 2020). Sebaliknya menurut (Kurniawan & Wijayanti, 2021) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Daspar, 2020) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan juga oleh Sukriyani (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Perwakilan Provinsi DKI Jakarta. BPK RI merupakan satu Lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. BPK RI memiliki visi yaitu menjadi lembaga pemeriksa tepercaya yang berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat untuk mencapai tujuan negara sedangkan misi BPK RI adalah memeriksa tata kelola dan tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan, mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara, dan melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya. yang jelas untuk menjadi pendorong pengelolaan keuangan negara untuk mencapai tujuan negara melalui pemeriksaan yang berkualitas dan bermanfaat.

Menurut permasalahan tersebut karena itu dilakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi bagi praktisi manajemen yang menjalankan bisnisnya, terutama berhubungan dengan objek penelitian sumber daya manusia mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.

3. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat membantu menambah kepustakaan dan dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya terkait Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi DKI Jakarta.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam membahas permasalahan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang terdapat dalam skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang diangkat peneliti, yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun penulisan kerangka teori dan hipotesis yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat pada permasalahan yang terkait.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini ditulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni jenis penelitian yang menciptakan pengetahuan yang didapatkan dengan menggunakan statistic atau metode kuantitatif (pengukuran) lainnya. penelitian ini menggunakan metode SEM PLS (Structural Equation Modeling Partial Least Square) melalui software Smart PLS untuk

menjalankannya. Bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data, sampling, metode analisa data, dan teknik pengumpulan data yang dipilih penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian. Hasil analisis data merupakan penjelasan dari hasil data yang telah diteliti dari penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai tentang kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan dan kesimpulan merupakan rangkuman dari hasil analisis dalam penelitian ini.