

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi sektor publik khususnya pemerintahan, memiliki peranan utama dalam mengelola berbagai sumber daya negara demi memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan tata kelola pemerintahan yang efektif yang mencerminkan prinsip transparansi, akuntabilitas, serta profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Kualitas sumber daya manusia menjadi elemen kunci, karena ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik sekaligus penyedia layanan administratif bagi masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja ASN merupakan aspek penting dalam memperkuat kapasitas birokrasi dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan tidak hanya ditentukan pada kemampuan teknis atau pemahaman terhadap prosedur administrasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan dinamika perilaku organisasi di dalamnya. Lingkungan kerja berperan sebagai fondasi yang membentuk suasana psikologis dan sosial ketika pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Robbins & Judge, (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan keterikatan pegawai dengan pekerjaannya, serta mendorong motivasi individu dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Penelitian Zhenjing et al., (2022) juga menunjukkan hasil sejalan, bahwa faktor non-fisik seperti kualitas hubungan antarpegawai, dukungan emosional, dan iklim kerja yang kondusif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja aparatur. Dalam lingkungan birokrasi,

kondisi kerja yang positif tidak hanya mempermudah proses koordinasi antarpersonel, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab serta komitmen pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan pegawai juga menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan kinerjanya. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu mematuhi aturan, menjalankan standar operasional, serta menunjukkan komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan. Robbins dan Judge, (2023) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri yang mendorong individu untuk bertindak konsisten sesuai norma organisasi. Dalam sektor pemerintahan, kedisiplinan ini tercermin dari ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap sistem digital seperti e-Kinerja, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Sudarmanto et al., (2022) juga menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas, tetapi turut memperkuat budaya profesionalitas dan integritas birokrasi. Dengan demikian, perilaku disiplin menjadi landasan penting dalam menjaga kualitas pelayanan publik dan kinerja aparatur.

Hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja juga tidak dapat dilepaskan dari peran motivasi pegawai. Berbagai teori motivasi menempatkan dorongan internal sebagai faktor penting yang mengarahkan perilaku kerja seseorang. Teori dua faktor dari Herzberg (1959), misalnya, menjelaskan bahwa motivator intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab mampu meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, teori harapan yang dikembangkan Vroom (1964) menegaskan bahwa individu akan terdorong

untuk bekerja lebih baik apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja optimal dan memperoleh imbalan yang sesuai. Kedua teori tersebut hingga kini masih relevan dalam konteks birokrasi modern, karena pegawai pemerintah dituntut tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga menunjukkan komitmen psikologis yang kuat untuk mencapai target organisasi dalam kondisi regulasi dan sistem kerja yang terus berkembang.

Peningkatan kinerja aparatur pemerintahan juga semakin menjadi perhatian penting dalam berbagai kebijakan nasional, terutama pada bidang pengadaan barang/jasa yang memiliki peran strategis dalam tata kelola keuangan negara. Pengadaan tidak hanya berkaitan dengan proses administrasi, tetapi juga menyangkut penggunaan anggaran publik yang harus dikelola secara efisien, transparan, dan akuntabel. Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menjadi regulasi terbaru yang memperkuat prinsip tersebut sekaligus menekankan pentingnya profesionalitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pengadaan. Regulasi ini menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan pengadaan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan prosedur, tetapi juga oleh kesiapan pegawai dalam bekerja secara disiplin, berkolaborasi dalam tim, serta beradaptasi dengan perubahan kebijakan dan teknologi informasi yang digunakan dalam sistem pengadaan modern.

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, Bagian Pengadaan Barang/Jasa (BPBJ) memegang peran yang sangat strategis karena menjadi unit yang memastikan proses pengadaan berjalan efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan regulasi. Pelaksanaan pengadaan pada level daerah membutuhkan koordinasi lintas bidang yang intensif, mulai dari Kelompok Kerja (Pokja) hingga

Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE). Kualitas kinerja pegawai di BPBJ sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam menyelesaikan berbagai tahapan proses pengadaan yang memiliki tingkat risiko administratif cukup tinggi. Oleh karena itu, pengkajian mengenai peran lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut, menjadi penting untuk memahami aspek-aspek yang mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Kabupaten Bojonegoro.

Secara yuridis, pelaksanaan pengadaan barang/jasa pemerintah telah diatur secara komprehensif melalui Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 yang kemudian diperbarui dengan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 dan selanjutnya diperbarui dengan Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025. Pembaruan regulasi tersebut menegaskan bahwa setiap proses pengadaan wajib dilaksanakan berdasarkan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, keterbukaan, persaingan sehat, serta akuntabilitas. Peraturan terbaru juga memperkuat peran pejabat fungsional pengadaan dan menekankan pentingnya peningkatan kompetensi, integritas, serta penggunaan teknologi informasi dalam keseluruhan siklus pengadaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pengadaan tidak hanya ditentukan oleh regulasi yang berlaku, tetapi juga oleh perilaku disiplin pegawai, kemampuan bekerja sama dalam lingkungan kerja yang sehat, serta motivasi untuk menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung jawab.

Lebih lanjut, Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2025 memperkuat ketentuan mengenai tata kerja unit pengadaan barang/jasa serta peran pejabat fungsional pengelola pengadaan dalam struktur birokrasi pemerintah. Peraturan ini

menekankan pentingnya penguatan kompetensi aparatur, peningkatan integritas, serta optimalisasi peran sumber daya manusia melalui pembagian tugas yang jelas, pelatihan, dan pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem pengadaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan pengadaan tidak hanya bergantung pada sistem dan regulasi, tetapi juga sangat ditentukan oleh perilaku, disiplin, serta lingkungan kerja pegawai yang menjalankannya.

Dalam praktiknya, keberhasilan pengadaan barang/jasa tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga pada kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung efektivitas kinerja pegawai. Pelaksanaan pengadaan di lingkungan Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro melibatkan berbagai pihak, mulai dari tim Pokja, LPSE, hingga perangkat daerah yang menjadi pengguna anggaran. Interaksi yang intensif antarunit tersebut menuntut adanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi terbuka, dan suasana kerja yang kondusif. Ketika hubungan kerja tidak berjalan dengan baik, proses pengambilan keputusan dapat terhambat, terjadi potensi kesalahpahaman, dan efektivitas pelaksanaan pengadaan menurun. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif akan memperkuat kerja sama tim, meningkatkan rasa tanggung jawab kolektif, serta membantu pencapaian target pengadaan secara lebih optimal. Selain lingkungan kerja non-fisik, kondisi lingkungan kerja fisik turut berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro, pegawai menempati beberapa ruang kerja dengan karakteristik fisik yang berbeda. Sebagian ruang kerja masih memungkinkan masuknya pencahayaan alami melalui jendela atau ventilasi, sementara ruang kerja lainnya sepenuhnya mengandalkan pencahayaan buatan serta

pendingin udara (AC) tanpa dukungan cahaya alami. Perbedaan kondisi fisik ruang kerja tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan, fokus, dan daya tahan pegawai dalam menjalankan aktivitas pengadaan yang menuntut ketelitian serta ketepatan waktu. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik menjadi aspek yang relevan untuk dikaji bersamaan dengan lingkungan kerja non-fisik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Selain faktor lingkungan kerja, kedisiplinan pegawai juga memegang peran krusial dalam memastikan kelancaran proses pengadaan barang/jasa. Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro, disiplin tidak hanya diukur dari tingkat kehadiran, tetapi juga dari kepatuhan pegawai terhadap prosedur kerja berbasis digital yang telah diterapkan, seperti penggunaan aplikasi Si-Kepo untuk absensi dan e-Kinerja sebagai alat pemantauan capaian tugas bulanan. Sistem tersebut menuntut pegawai untuk bekerja secara tertib, tepat waktu, serta konsisten dalam memperbarui informasi administrasi maupun data pengadaan. Di samping itu, penerapan sistem SPSE dalam setiap tahapan pengadaan semakin memperkuat kebutuhan akan disiplin kerja, karena kesalahan kecil dalam proses administrasi dapat berdampak pada keterlambatan atau ketidaksesuaian hasil pengadaan. Dengan demikian, kedisiplinan menjadi fondasi penting yang memastikan bahwa setiap proses pengadaan berjalan sesuai ketentuan dan memenuhi standar akuntabilitas publik.

Kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro semakin mempertegas pentingnya disiplin dan produktivitas pegawai. Melalui Peraturan Bupati Nomor 30 Tahun 2023, komponen penilaian kinerja ASN ditetapkan berdasarkan dua aspek utama, yaitu produktivitas

kerja sebesar 60 persen dan disiplin kerja sebesar 40 persen. Penilaian produktivitas meliputi capaian rencana aksi bulanan yang tercatat dalam sistem e-Kinerja, sedangkan disiplin kerja dievaluasi melalui tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan keikutsertaan apel melalui aplikasi Si-Kepo. Ketentuan ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin dan kemampuan mencapai target kinerja bukan hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap penghargaan finansial yang diberikan pemerintah. Dengan demikian, kebijakan TPP berfungsi sebagai mekanisme motivasi eksternal yang mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Penggunaan sistem digital seperti Si-Kepo, SPSE, dan e-Kinerja juga menuntut kesiapan pegawai untuk beradaptasi dengan proses kerja yang lebih transparan, terukur, dan berbasis teknologi. Setiap tahapan pengadaan membutuhkan ketelitian dalam memperbarui data, mengunggah dokumen, serta memastikan kesesuaian jadwal dan prosedur. Beban kerja administratif yang kompleks sering kali menjadi tantangan tersendiri, terutama ketika terjadi kendala teknis atau tingginya volume pekerjaan pada periode tertentu. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi pegawai apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim yang solid. Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi terhadap sistem digital dan kedisiplinan dalam menjalankan proses administrasi menjadi faktor penting yang menentukan kualitas dan ketepatan pelaksanaan pengadaan barang/jasa.

Motivasi kerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa juga menjadi aspek penting yang memengaruhi konsistensi dan kualitas pelaksanaan tugas.

Berdasarkan teori motivasi Herzberg (1959) dan teori harapan Vroom (1964), dorongan berprestasi, penghargaan atas capaian, serta keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan imbalan yang sesuai, merupakan faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro, motivasi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal, tetapi juga oleh persepsi terhadap sistem penghargaan, penilaian kinerja bulanan, serta kejelasan target yang ditetapkan melalui aplikasi e-Kinerja. Ketika pegawai merasa bahwa kinerja mereka diapresiasi secara objektif dan proporsional, mereka akan lebih terdorong untuk menjaga kedisiplinan, meningkatkan kompetensi diri, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tanggung jawab pengadaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, dinamika internal di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro juga menunjukkan adanya perubahan komposisi pegawai. Kehadiran pegawai baru yang bergabung dalam beberapa tahun terakhir, membawa dampak terhadap pola hubungan kerja antara pegawai senior dan junior. Kondisi ini di satu sisi dapat memperkaya suasana kerja dengan semangat baru, namun di sisi lain juga berpotensi menimbulkan tantangan dalam komunikasi dan penyesuaian gaya kerja antar generasi. Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa saling menghargai, keterbukaan, serta kerja sama yang solid di antara seluruh anggota tim.

Namun demikian, apabila ditinjau dari kondisi aktual kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro, secara umum hasil penilaian e-Kinerja menunjukkan capaian yang baik. Sebagian besar pegawai berhasil memenuhi target kinerja bulanan serta mempertahankan tingkat kehadiran

yang tinggi melalui sistem absensi Si-Kepo dan fingerprint. Meskipun demikian, dinamika eksternal turut memberikan tantangan terhadap pelaksanaan kinerja organisasi. Pergantian kepemimpinan nasional maupun daerah berdampak pada keterlambatan jadwal tender di awal tahun anggaran, terutama akibat adanya kebijakan efisiensi dan pembatasan anggaran dari pemerintah pusat. Kondisi tersebut menyebabkan sejumlah paket pengadaan harus dievaluasi ulang, sehingga memengaruhi beban kerja dan ritme pencapaian target pada awal tahun. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun secara administratif kinerja individu pegawai tercatat baik, namun secara operasional masih terdapat kendala dalam menjaga konsistensi kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam memastikan kelancaran proses pengadaan barang/jasa di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro.

Kondisi tersebut menjadi gambaran bahwa kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu dalam memenuhi target administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika organisasi serta perubahan kebijakan eksternal yang berlangsung dari waktu ke waktu. Dengan demikian, diperlukan analisis lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, terutama yang bersumber dari aspek internal organisasi seperti lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, dan motivasi kerja.

Dengan melihat kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Bagian Pengadaan barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro sangat dipengaruhi oleh keterpaduan antara lingkungan kerja yang sehat, kedisiplinan dalam menjalankan sistem dan prosedur kerja, serta motivasi internal pegawai

dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris tentang hubungan antarvariabel tersebut dan menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja aparatur, khususnya di bidang pengadaan barang/jasa.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, beberapa hasil penelitian lain menemukan temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas et al., (2025) menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan pada penelitian Helty et al., (2023) yang menyatakan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga penjualan di Toyota Hadji Kalla, Cabang Urip Sumoharjo, Kota Makassar. Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak selalu menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja, sehingga membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengkaji kondisi dan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, termasuk dalam konteks organisasi sektor publik seperti Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro

Fenomena ini menjadi penting untuk dikaji lebih dalam karena pengadaan barang/jasa pemerintah merupakan kegiatan yang memiliki risiko tinggi terhadap kesalahan administratif dan penyalahgunaan wewenang apabila tidak dikelola dengan baik. Di sisi lain, keberhasilan pelaksanaan pengadaan sangat bergantung pada kompetensi, kedisiplinan, dan motivasi kerja pegawai yang melaksanakannya. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memahami sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan

motivasi sebagai variabel intervening dapat memperkuat hubungan di antara keduanya. Penulis mencoba melakukan penelitian yang disajikan pada Tesis yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sekaligus menjadi masukan bagi pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, serta mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro?
4. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro?
5. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro?

6. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro dengan motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro dengan motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro
2. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro
3. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro
4. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro
5. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro
6. Untuk menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro dengan motivasi sebagai variabel intervening

7. Untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro dengan motivasi sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai media untuk memperluas pengetahuan, wawasan, dan pengalaman, penelitian ini menjadi dasar dalam penerapan metode penelitian, khususnya terkait pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan Bagian Pengadaan Barang/Jasa Setda Kab. Bojonegoro dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kab. Bojonegoro

1.5 Batasan Masalah

a. Objek Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai yang bekerja di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro

sejumlah 42 orang. Pegawai di bagian lain tidak termasuk dalam objek penelitian.

b. Variabel Penelitian meliputi :

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)
- 2) Disiplin Kerja (X_2)
- 3) Motivasi sebagai variabel intervening (Z)
- 4) Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y)

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu pengerjaan tesis yang dimulai pada bulan September 2025 hingga proses tesis selesai.

d. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 42 orang responden di Bagian Pengadaan Barang/Jasa.

e. Batasan Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) 3.0 untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi berperan sebagai variabel intervening.