

## KINERJA APARATUR PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH (APIP) INSPEKTORAT KABUPATEN BUNGO DILIHAT DARI DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA

Amran<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia  
[rezian76@yahoo.co.id](mailto:rezian76@yahoo.co.id)

---

### ABSTRAK

**Abstrak:** Aparatur Negara dituntut mampu memiliki kinerjanya (pelayanan prima) dan merealisasikan anggaran yang sudah ditargetkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo yang berjumlah 30 orang (sampling jenuh). Teknik analisis data menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pengawasan internal secara bersama-sama dan juga parsial. Uji determinasi didapatkan 57,8% dan sisanya 42,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Diharapkan aparatur pengawasan internal tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi dilingkungan kerja inspektorat Kabupaten Bungo.

**Kata Kunci:** disiplin; motivasi; lingkungan kerja; kinerja

**Abstract:** The State Apparatus must have performance (excellent service) and realize the targeted budget. The study aims are to determine and analyze the effect of work discipline, work environment, and motivation partially and simultaneously on the performance of the Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) within the Bungo Regency Inspectorate. The population and sample of this study were all Government Internal Supervisory Apparatus (APIP) in the Bungo Regency Inspectorate found 30 people (saturated sampling). The data analysis technique used a multiple linear regression model. The results study found that work discipline, work environment, and work motivation had a positive and significant effect on the performance of the internal control apparatus simultaneously and partially. The determination score is 57.8% and 42.2% explained by other variables not used in this study. It's hoped that the internal control apparatus will maintain and improve discipline and motivation in the work environment of the Bungo Regency inspectorate.

**Keywords:** discipline; motivation; work environment; performance

---

#### Article History:

Received: 27-12-2021

Revised : 11-01-2022

Accepted: 20-01-2022

Online : 23-01-2022



This is an open access article under the  
CC-BY-SA license

## PENDAHULUAN

Kinerja organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan kearah peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas sangat tergantung kepada anggota organisasinya, (Roni et al., 2018). Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai patokan akhir dari usaha pegawai dalam pelaksanaan tugasnya menuju langkah tercapainya tujuan perusahaan, (Hasibuan 2016).

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi salah satunya oleh disiplin kerja, dimana ketaatan pegawai kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuannya berdasarkan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dapat mempengaruhi kinerjanya, Nuraini (2013). Disiplin kerja juga berarti sikap kejiwaan seseorang mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan oleh pimpinan, termasuk dilingkup kecamatan, (Martinova & Herawati, 2021).

Selain motivasi, kinerja pegawai dapat dipengaruhi lingkungan kerja dimana segala sesuatu disekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, Siagian (2014). Begitu juga motivasi dapat mendorong, menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar, Siagian (2012). Motivasi juga kesediaan

seorang pegawai melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tepat para pegawai terdorong berbuat semaksimal mungkin melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara.

Pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada masyarakat (publik) merupakan perwujudan dan fungsi aparatur negara sebagai pelayanan masyarakat (abdi), disamping sebagai abdi negara, aparatur Negara dituntut untuk lebih mampu memperbaiki kinerjanya (pelayanan prima) dan diharapkan lebih mampu merumuskan konsep atau menciptakan iklim yang kondusif, sehingga sumber daya pembangunan dapat menjadi pendorong percepatan terwujudnya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja seperti rendahnya disiplin kerja pegawai, penurunan efektivitas kerja pegawai, kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya koordinasi antar pegawai, pegawai suka membolos waktu saat bekerja, dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut.

Untuk itu dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri pegawai meningkat.

Salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah dari kemampuan pegawai merealisasikan anggaran yang sudah ditargetkan Inspektorat Kabupaten Bungo. Berdasarkan data yang ditemukan peneliti bahwa semua anggaran kegiatan pada Inspektorat Kabupaten Bungo belum dapat direalisasikan secara 100%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal. Selain itu juga ditemukan disiplin kerja pegawai yang masih belum maksimal, adanya pengamatan bahwa lingkungan kerja yang masih harus dibenahi, motivasi kerja diindikasikan masih rendah.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas penulis tertarik melakukan penelitian Kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat di Kabupaten Bungo. Adapun tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui kontribusi dan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan serentak terhadap Kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2013). Disiplin kerja juga adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, Mangkunegara (2013). Jadi dapat diartikan bahwa disiplin adalah satu tindakan menaati peraturan yang dirancang sehingga tidak ada penyimpangan pegawai dari aturan, prosedur, kebijakan dan norma-norma organisasi yang ada tersebut.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2011), adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Begitu pula, Siagian (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja disekitar pekerja baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Jadi dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja dalam beraktivitas mencapai tujuan organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2012) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong, menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan

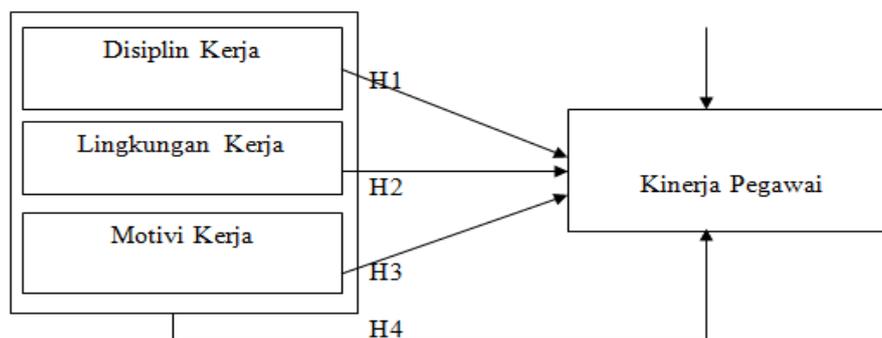
organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Jadi dapat diartikan bahwa motivasi adalah upaya tinggi pemenuhan kebutuhan yang dilakukan oleh pegawai untuk melakukan secara sadar.

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

Mangkunegara (2009), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 1 kerangka konseptual penelitian ini memiliki 4 hipotesis, yaitu:

H1: Disiplin kerja secara parsial berkontribusi kuat dan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) di lingkungan Inspektorat kabupaten Bungo.

H2: Lingkungan kerja secara parsial berkontribusi kuat dan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal

Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo.

H3: Motivasi kerja secara parsial berkontribusi kuat dan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo.

H4: Disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja secara serentak berkontribusi kuat dan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pengawasan

Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono (2015)). Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo yang berjumlah 30 orang. karena jumlah populasi lebih kecil dari 100 maka penulis dalam penelitian ini menetapkan semua populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang (sampling jenuh). Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan

angket/kuesioner dengan skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan pengujian tahap awal penelitian, yaitu validitas dan reliabilitas serta pengujian asumsi klasik. Berdasarkan pengolahan, penelitian ini layak dilanjutkan untuk pengujian hipotesis.

### Uji Koefisien Determinasi

#### Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil dari data yang telah diproses dapat di lihat hubungan dan kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja aparatur, hal tersebut disajikan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada table 1 hasil pengujian koefisien determinasi disiplin.

**Tabel 1. Koefisien Determinasi Disiplin Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.486	4.53050	.730

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1 diketahui pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,486. Artinya adalah disiplin kerja, kontribusinya secara parsial terhadap kinerja aparatur sebesar 48,6%, cukup kuat sedangkan sisanya sebesar 51,4%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diproses dapat di lihat kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur, hal tersebut disajikan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 2:

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.454 <sup>a</sup>	.206	.177	5.73334	1.792	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 diketahui pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,117. Artinya adalah lingkungan kerja, proporsi kontribusinya secara parsial terhadap kinerja aparatur sebesar 11,7%, kategori kecil, sedangkan sisanya sebesar 88,3%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur**

Berdasarkan hasil dari data yang telah diproses dapat di lihat kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja aparatur, hal tersebut disajikan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 3:

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Motivasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.595 <sup>a</sup>	.354	.331	5.17007	1.663	

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 3 diketahui pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,331. Artinya adalah motivasi kerja, proporsi kontribusinyanya secara parsial terhadap kinerja aparatur sebesar 33,1%, kategori sedang sedangkan sisanya sebesar 66,9%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### **Kontribusi Serentak Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi dengan Kinerja**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang telah diproses dapat di lihat kontribusi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja aparatur, hal tersebut disajikan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 4:

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Serentak**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.788 <sup>a</sup>	.622	.578	4.10632	.943	

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4 dapat dilihat kontribusi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja

aparatur secara serentak dengan nilai 0,578. atau 57,8% kategori kuat. Artinya adalah disiplin kerja,

lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja aparatur proporsinya secara serentak menjelaskan pengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 57,8%, sedangkan sisanya sebesar 42,2%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel disiplin kerja, lingkungan

kerja, dan motivasi terhadap kinerja aparatur, maka dapat dilakukan uji persamaan regresi. Berdasarkan hasil estimasi data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian:

### Uji Regresi Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diproses ditemukan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Uji Regresi Disiplin Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.866	6.705		2.217	.035		
Disiplin Kerja	.752	.141	.710	5.335	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari table 5 nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 14,866 + 0,752X_1$ . Dari persamaan diketahui bahwa nilai konstanta untuk variabel disiplin kerja sebesar 14,866 dan variabel independen yang pertama yaitu disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,752 artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 0,752 satuan.

Hasil uji t-hitung secara parsial terhadap variabel disiplin kerja dengan program SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah

sebesar 5%. Atau dengan nilai t-hitung sebesar 5,335 dengan nilai sig. 0,000 kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo.

### Uji Regresi Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil dari data yang telah diproses ditemukan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 6;

**Tabel 6. Uji Regresi Lingkungan Kerja**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	32.460	6.729			4.824	.000		
Lingkungan Kerja	.425	.158	.454		2.694	.012	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table 6 koefisien regresi dapat dibuat sebuah persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 32,460 + 0,425X_2$ . Dari persamaan diketahui bahwa nilai konstanta untuk variabel lingkungan kerja sebesar 32,460 dan variabel independen yang kedua yaitu lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,425 artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 32,460 satuan.

Dari hasil uji t-hitung secara parsial terhadap variabel lingkungan kerja dengan program SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0,012, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan

nilai t- hitung sebesar 4,809, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo.

#### **Uji Regresi Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Aparatur**

Berdasarkan hasil dari data yang telah diproses ditemukan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 7;

**Tabel 7. Uji Regresi Motivasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	28.112	5.756			4.884	.000		
Motivasi	.455	.116	.595		3.919	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari nilai koefisien regresi yang terlihat pada tabel 7 dapat dibuat sebuah persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 28,112 + 0,455X_3$ . Dari persamaan diketahui bahwa nilai konstanta untuk variabel motivasi kerja sebesar 28,112 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,455 artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sebesar 0,455 satuan. Dari

hasil uji t-hitung secara parsial pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0.001, sedangkan tingkat toleransi kesalahan yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan nilai t- hitung sebesar 3,919, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya motivasi

kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo.

### Uji Regresi Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan hasil dari data yang telah diproses ditemukan ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 8. Hasil Nilai Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.673	6.761		1.135		
Disiplin Kerja	.585	.142	.553	4.137	.815	1.227
Lingkungan Kerja	.056	.140	.060	.398	.649	1.540
Motivasi	.260	.117	.340	2.230	.626	1.597

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Data Primer (Diolah), 2017*

Dari tabel 8 dari nilai konstanta dan nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas dapat dibuat sebuah persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 7,672 + 0,585X_1 + 0,056X_2 + 0,260X_3$ . Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,673 dapat dijelaskan jika variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi (X3) dianggap tidak ada (nol) maka kinerja (Y) sebesar 7,673 satuan.
- 2) Disiplin kerja sebesar 0,585 dapat dijelaskan jika disiplin kerja di tingkatkan satu (1) satuan bobot maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,585 demikian sebaliknya.
- 3) Lingkungan kerja sebesar 0,056 dapat dijelaskan jika lingkungan

kerja di tingkatkan satu (1) satuan bobot maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,056 demikian sebaliknya.

- 4) Motivasi kerja sebesar 0,260 dapat dijelaskan jika motivasi kerja di tingkatkan satu (1) satuan bobot maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,260 demikian sebaliknya.

### Uji F-test

Untuk mendapatkan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh nyata antara variabel yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur, maka dilakukan pengujian F-test. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh ringkasan hasil seperti yang terlihat pada tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis**

Model	ANOVA <sup>b</sup>					
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.558	3	240.186	14.244	.000 <sup>a</sup>
	Residual	438.409	26	16.862		
	Total	1158.967	29			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji F-hitung pada table 9 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dilakukan dengan program SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000, sedangkan tingkat tolerans yang digunakan adalah sebesar 5%. Atau dengan nilai F- hitung sebesar 14,244. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kecil dari 0,05. Berarti keputusannya adalah Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil hipotesis ditemukan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur. Terdapat pengaruh yang signifikan dan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur. Artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja meningkat pula kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo. Bukan hanya

dari uji SPSS saja yang mengatakan berparuh positif tetapi dari teori yang kita ketahui disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja sehingga tujuan dan sasaran dari organisasi dapat tercapai. Penelitian ini sejalan dengan Novrizon (2012), dengan hasil penelitian didapatkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis kedua terdapat pengaruh yang signifikan besar koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadinya perubahan atau peningkatan lingkungan kerja maka meningkat pula kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo. Lingkungan kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja aparatur. Dengan lingkungan kerja yang baik dan memadai, maka dapat menunjang konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja dapat meningkat dan menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini sejalan dengan Sidanti (2015) dengan hasil penelitian lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja aparatur. Artinya setiap adanya peningkatan motivasi kerja meningkat pula kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo. Dengan motivasi kerja yang tinggi, maka dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan pekerjaan dapat terealisasi dengan baik sehingga kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo akan lebih baik. Penelitian ini sejalan dengan Nurhayani (2013) dengan hasil penelitian didapatkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis secara serentak terdapat atau secara bersama-sama semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terkait, yang berarti disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bungo. Penelitian ini sejalan dengan Sidanti (2015) hasil penelitian Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan beberapa hal penting dalam penelitian ini yaitu secara parsial dan simultan disiplin

kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Dengan meningkatnya disiplin kerja, ditambah dengan lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi yang tinggi dalam bertugas maka akan dapat meningkatkan kinerja aparatur. Kontribusi ketiga variabel variable dikategorikan kuat sebesar 57,8% sedangkan secara parsial yang paling kuat adalah disiplin dan variabel yang paling lemah berkontribusi terhadap kinerja adalah lingkungan kerja.

### **Saran**

Dari hasil penelitian diatas maka saran dalam penelitian adalah ditujukan kepada pimpinan untuk mempertahankan disiplin kerja pegawainya dapat dengan cara memberikan himbauan dalam setiap pertemuan, serta melakukan perubahan terhadap lingkungan kerja agar aparatur dalam bekerja lebih merasa nyaman sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Selanjutnya menghimbau seluruh aparatur supaya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja dapat meningkat secara maksimal. Bagi aparatur diharapkan mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja yang dukung oleh lingkungan kerja yang nyaman sehingga pekerjaan dapat terealisasi dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Teguh Rhiman. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Serrata*. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Hani. (2007). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yonyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martinova, D., & Herawati. (2021). *Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja*. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 155–166.
- Nitisemito, A.S, 2011. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Nitisemito, Alex, 2011. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurhayani, 2013. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMP2T) Kota Padang*
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). *Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi*. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.  
<https://doi.org/10.32479/irmm.7166>
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumiaksara.
- Siagian, Sondang P.2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sidanti, 2015. *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun*, *Jurnal STIE Dharma Iswara Madiun* No 1Vol 9
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.