

PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARAT PENGAWASAN INTERNAL PEMERINTAH (APIP) INSPEKTORAT KABUPATEN BOJONEGORO

A. Nuril Anshori, Woro Utari, Nugroho Mardi Wibowo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: nuril1809adis@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mendeskripsikan kondisi Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 34. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling. Sehingga jumlah sampel sebanyak 34. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian dan analisis data menyimpulkan bahwa kondisi Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro sudah baik. Disiplin, lingkungan kerja dan motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.

Kata Kunci : Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Mengamati hasil kerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, terlihat bahwa sebagian aparat memiliki kinerja yang bagus, namun masih terdapat sebagian aparat lagi yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal – hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang sampai meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya. Kondisi yang seperti ini, menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi unit kerja, lingkungan kerja dan motivasi secara keseluruhan dan pada akhirnya kan berdampak pada kinerja aparat.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan suatu instansi. Kinerja sangat penting untuk diperhatikan dan sangat mempengaruhi keberhasilan instansi, karena keberlangsungan dan suksesnya suatu instansi ditentukan oleh kinerja yang dimiliki dari aparat tersebut, aparat dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dengan sistem yang ada. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Kinerja tidak hanya dapat dipengaruhi oleh satu atau dua faktor saja, akan tetapi banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya seperti sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, komunikasi, budaya organisasi, struktur organisasi, kompetensi, kepemimpinan serta kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan rasa taat dan patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri tiap Aparat.

Sehingga kesadaran aparat dapat terbentuk dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Masalah disiplin kerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro perlu diperhatikan sebab masih sering kali ditemukan aparat yang terlambat datang dan tidak adanya hukuman yang tegas terhadap pelanggaran tersebut yang tentunya akan menimbulkan celah bagi aparat untuk melakukan tindakan indiscipliner. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Aparat dalam menciptakan tata tertib yang baik di lingkungan kerja sehingga kinerja aparat dapat meningkat.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2018); Kristanti dan Lestari (2019); Fiqi (2018) Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) menjelaskan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya gap hasil penelitian dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2018); Kristanti dan Lestari (2019); Fiqi (2018) berbeda dengan penelitian Kumarawati, dkk. (2017).

Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana aparat melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para aparat untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan kepada Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Akan tetapi kondisi fisik ditempat kerja yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif sehingga dapat menghambat kinerja aparat. Selain itu hubungan antara sesama rekan kerja terkadang ada keluhan di antara sesama aparat.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Lestari (2019) dan Fiqi (2018) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) menunjukan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan tidak berpengaruh dan signifikan. Dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya gap hasil penelitian dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Lestari (2019) dan Fiqi (2018) berbeda dengan penelitian Hanafi dan Yohana (2017).

Motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan dalam intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya sehingga mereka mau bekerja secara ikhlas, mengerahkan usaha dan kemampuannya secara sadar dan bersemangat demi mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja dapat berbentuk finansial maupun non finansial seperti adanya pemberian pujian, fasilitas penunjang kerja, promosi jabatan, komisi, bonus kerja, uang lembur, dan lain sebagainya. Pemberian motivasi kepada masing-masing Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro tentunya berbeda-beda, karena setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda dan pencapaian kerja yang berbeda pula. Dengan adanya pemberian motivasi kerja pada Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, aparat akan merasa semakin puas dan dapat memperkuat komitmennya dalam bekerja sehingga akan berusaha semaksimal mungkin untuk berkinerja baik.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2018); Kristanti dan Lestari (2019); Hanafi dan Yohana (2017) menunjukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya gap hasil penelitian dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ariyanto (2018); Kristanti dan Lestari (2019); Hanafi dan Yohana (2017) berbedad dengan penelitian Yuliana (2017).

Dengan melakukan upaya yang berfokus pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dilihat dari disiplin, lingkungan kerja dan motivasi, upaya tersebut diharapkan dapat efisien dan efektifitas terhadap pelaksanaan dan hasil kerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro dapat tercapai dengan baik dengan dukungan sumber daya Aparatur Pengawasan yang profesional, bersih dan akuntabel. Berdasarkan pada paradigma tersebut maka pengawasan internal pemerintah daerah harus direncanakan secara tepat, cermat, profesional, terpadu serta berkesinambungan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2017:22). Menurut Handoko (2015) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu melalui nama organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2015:50). Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Disiplin

Menurut Rivai (2015:87) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2013:65) menjelaskan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:23) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai. Yang dimaksud dengan karakteristik lingkungan kerja yaitu suatu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Menurut Harsuko dalam Hanafi dan Yohana (2017:78) dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti grand theory dua faktor dari Herzberg. Konsep ini menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan.

Motivasi

Siagian (2016:128) menyatakan bahwa motivating sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sehingga mereka mau bekerja secara ikhlas demi mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Pengertian motivasi menurut Robbins (2015 : 214) adalah proses yang berperan dalam intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu (Manullang, 2013:76).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:10) Pendekatan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian asosiatif (hubungan) dengan metode analisis kuantitatif (data berbentuk angka).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 34. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018:120). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro yang selanjutnya disebut responden.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2018:262) analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

- Y = nilai pengaruh yang diprediksikan
- a = konstanta atau bilangan harga X = 0
- b = koefisien regresi
- X = nilai variabel dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja jadi metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Koefisien kinerja
- a = Konstanta
- b1 = Koefisien disiplin

- b2 = Koefisien lingkungan kerja
- b3 = Koefisien motivasi kerja
- X1 = Variabel disiplin
- X2 = Variabel lingkungan kerja
- X3 = Variabel motivasi kerja
- e = Standart Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel disiplin dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel disiplin sebesar 3.7279 termasuk kategori tinggi. Variabel lingkungan dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel lingkungan sebesar 3.6300 termasuk kategori tinggi. Variabel motivasi dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 3.8262 termasuk kategori tinggi. Variabel kinerja dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 3.9024 termasuk kategori tinggi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil perhitungan regresi linier berganda antara disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | .022 | .472 | | .046 | .964 |
| | Disiplin | .348 | .113 | .370 | 3.089 | .004 |
| | Lingkungan | .424 | .134 | .380 | 3.155 | .004 |
| | Motivasi | .284 | .133 | .280 | 2.140 | .041 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS (2021)

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.022 + 0.348 X_1 + 0.424 X_2 + 0.284 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai konstanta 0.022 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja, itu konstan atau tidak berubah maka kinerja bernilai positif
2. b1 (nilai koefisien regresi X1) 0.348 mempunyai arti bahwa jika disiplin (X1) meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja juga akan meningkat.
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) 0.424 mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja (X2) meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja juga akan meningkat.
4. b3 (nilai koefisien regresi X3) 0.284 mempunyai arti bahwa jika motivasi (X3) meningkat, sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja juga akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi antara disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .838 ^a | .702 | .672 | .29507 |

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

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS (2021)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,702 artinya variabilitas variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro sebesar 70.2%, sedangkan sisanya sebesar 29.8% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial/sendiri-sendiri dilakukan uji t yang hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pengaruh disiplin terhadap kinerja

Untuk menguji hipotesis pengaruh disiplin terhadap kinerja dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi untuk pengambilan keputusannya adalah 0.05 atau dengan taraf kesalahan 5% dengan kriteria pengambilan keputusan:

H₀ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro

H₁ : terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai t pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 3.089 dengan signifikansi 0.004. Jadi pengambilan hipotesisnya adalah H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro diterima.

2. Pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Untuk menguji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi untuk pengambilan keputusannya adalah 0.05 atau dengan taraf kesalahan 5% dengan kriteria dengan kriteria pengambilan keputusan:

H₀ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro

H₁ : terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai t pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3.155 dengan signifikansi 0.004. Jadi pengambilan hipotesisnya adalah H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparat

Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro *sehingga hipotesis yang menyatakan* lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro diterima.

3. Pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi untuk pengambilan keputusannya adalah 0.05 atau dengan taraf kesalahan 5% dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai t pada variabel motivasi kerja adalah sebesar 2.140 dengan signifikansi 0.041. Jadi pengambilan hipotesisnya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak, *artinya* terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro *sehingga hipotesis yang menyatakan* motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro diterima.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar dibanding motivasi dan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 3.155 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, karena lingkungan kerja ini akan berpengaruh terhadap kinerja.

Pembahasan

Secara keseluruhan variabel disiplin dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel disiplin termasuk kategori tinggi. Indikator ketaatan terhadap peraturan lainnya memiliki nilai rata-rata tertinggi. Walaupun semua nilai indikator variabel disiplin sudah tergolong dalam kategori tinggi, namun pegawai harus tetap meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja terutama ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah diantara indikator disiplin kerja lainnya. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro dengan nilai yang positif yang artinya apabila disiplin kerja pegawai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro ditingkatkan, maka kinerja pegawai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro juga akan mengalami peningkatan dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinantara (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel lingkungan termasuk kategori tinggi. Indikator kerjasama antar kelompok memiliki nilai rata-rata tertinggi. Walaupun semua nilai indikator variabel lingkungan sudah tergolong dalam kategori tinggi, namun kondisi lingkungan kerja baik

harus tetap ditingkatkan terutama perhatian dan dukungan pimpinan, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah dan dalam kategori cukup tinggi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro dengan nilai yang positif yang artinya apabila lingkungan kerja di Inspektorat Kabupaten Bojonegoro ditingkatkan, maka kinerja pegawai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro juga akan mengalami peningkatan dengan peningkatan yang signifikan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja seseorang, dengan lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Life Insurance. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiqi (2018) pada karyawan CV Tiara dan penelitian Kriswibowo, Harsanto, dan Kurniasih (2017) pada aparat pemerintah daerah. Dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi Pamekasan.

Motivasi dipersepsikan responden sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel motivasi termasuk kategori tinggi. Indikator Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup pribadi dan keluarga dan Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja anggota memiliki nilai rata-rata tertinggi. Meskipun semua nilai indikator variabel motivasi sudah tergolong dalam kategori tinggi, namun pegawai harus tetap meningkatkan motivasinya dalam bekerja terutama Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap anggota, karena indikator tersebut mempunyai nilai rata-rata paling rendah diantara indikator disiplin kerja lainnya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro dengan nilai yang positif yang artinya apabila motivasi kerja pegawai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro ditingkatkan, maka kinerja pegawai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro juga akan mengalami peningkatan dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinantara (2020) dengan hasil tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian senada juga dilakukan oleh Kristanti (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Pratama Karya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro sudah baik, hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata masing-masing variabel yang berada pada kriteria baik.
2. Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0.05.

3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0.05. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.
4. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat diberikan saran mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP), maka pimpinan perlu memperbaiki lingkungan kerja di lingkungan Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. Dengan semakin baik lingkungan kerjanya maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja. Upaya yang dilakukan pimpinan dalam memperbaiki lingkungan kerja diantaranya adalah memberikan perhatian dan dukungan pimpinan, memperbaiki lingkungan psikologis dan mengupayakan kelancaran komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fiqi, Moh. Amir. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania Volume 1. Nomor 2. Januari 2018*
- Hanafi, Bayu Dwilaksono and Yohana, Corry. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5No.1 Maret 2017*
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke. 17. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kristanti, Desi dan Lestari, Ria. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba Vol.4 No.2 Oktober 2019*
- Kriswibowo, A., Harsanto, B. T., & Kurniasih, D. 2017. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Banyumas. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 7(2).*
- Kumarawati, Raka; Suparta, Gede; dan Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4 , No 2. September 2017, hal 65*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Ghalia Indonesia.*
- Rivai, Veithzal Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.*
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat*
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar. Maju.*
- Siagian, P., Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.*

- Sutanto, Panca Heri dan Ariyanto, Eny. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 14, No. 1, Januari 2018
- Yuliana. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Juli - Desember 2017