

# **Pengaruh Disiplin Kerja, *Internal Locus Of Control* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen**

Parmin  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa  
e-mail : par\_kbm@yahoo.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen yang berjumlah 89 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan *internal locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah permasalahan kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen dapat dijelaskan dengan variabel disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi. Sumbangan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sebesar 59,1%, sedangkan 40,9% sumbangan terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Internal Locus of Control, Motivasi dan Kinerja.*

## **Latar Belakang Masalah**

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi dimana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja

organisasi. Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kab. Kebumen diantaranya penyelesaian tugas dari masing-masing pegawai berdasarkan tugas, pokok dan fungsi belum maksimal sehingga menjadi kendala dalam mencapai tujuan organisasi, banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, menunda untuk

menyelesaikan pekerjaan dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Selain itu, kinerja pegawai juga banyak didukung oleh kedisiplinan kerja para pegawai, *internal locus of control* dan motivasi kerja para anggota organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Tabel I-1  
Data Absensi Pegawai DPPKAD  
Kab. Kebumen

Bulan	Pegawai Tidak hadir	Jumlah Pegawai	Persentase Ketidakhadiran
Januari	12	92	13,0 %
Februari	13	92	14,1 %
Maret	13	92	14,1 %
April	16	92	17,4 %
Mei	29	90	32,2 %
Juni	40	90	44,4 %

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa prosentase ketidakhadiran dari bulan April-Juni meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai DPPKAD Kab. Kebumen belum maksimal. Sebagai pegawai, mereka dituntut untuk mentaati tata tertib yang berlaku di tempat kerja.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap kinerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Disamping faktor kedisiplinan kerja, *locus of control* juga dapat mempengaruhi kinerja. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Penggolongan individu terbagi menjadi dua kategori yaitu

*internal control* dan *eksternal control*. *Internal control* merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan *eksternal control* merupakan individu-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang. Peran aktif individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum optimal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi semangat kinerja karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi kepada para pegawai. Menurut Indrakusuma (2005:105) motivasi kerja adalah sikap atau perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhannya yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat dan kegairahan kerja. Motivasi kerja dapat menjadi positif apabila, merasa senang, cinta, tertarik pada pekerjaan dan motivasi kerja menjadi negatif apabila benci, bosan dan tertekan. Menurut Stoner (2002:92) orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah orang yang rata-rata mempunyai motivasi tinggi.

## **Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.
2. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

## **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Bastian (2001:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Menurut Wibowo (2007:7) Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja**

Indikator Pengukuran Kinerja sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Robbins (2006:260), diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat

kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja, sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan dapat diartikan apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu

bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002:72) adalah:

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

### **Locus of Control**

Rotter dalam Prasetyo (2002) menyatakan bahwa *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya.

*Locus of control* menurut Spector dalam Wijayanto didefinisikan sebagai cerminan

dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

*Locus of control* menurut Erdogan dalam Wisnu (2015) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka.

*Locus of control* menurut Robbins (2007:139) adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

*Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter dalam Prasetyo, 2002). *Locus of Control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara

perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh.

## **Motivasi**

Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manullang, 2002:76). Motivasi menurut Kartini Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan.

Motivasi menurut Terry dalam Hasibuan (2001:55) adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Sedangkan Sondang P. Siagian (2002:49) memberikan pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Hasibuan Malayu (2001:56), yaitu motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.

Menurut Koontz dan Donnel (2001:37) menjelaskan mengenai motivator adalah hal-hal yang merangsang seseorang untuk berprestasi. Kalau motivasi itu mencerminkan keinginan, maka motivator itu merupakan imbalan atau insentif yang telah diidentifikasi, yang meningkatkan dorongan untuk memuaskan keinginan tersebut.

Untuk dapat menumbuhkan motivasi kerja yang positif di dalam diri pegawai, berdasarkan gagasan Herzberg, maka seorang pemimpin harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor

motivator sebagai berikut (Manullang, 2003:17):

### a. *Achievement*

Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasanya.

### b. *Recognition*

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan melakukan suatu pekerjaan, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerja, memberikan surat penghargaan. Hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

### c. *The Work it self*

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

### d. *Responsibilities*

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.

### e. *Advancement*

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Apabila hal ini sudah dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan

pangkatnya atau untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

### Penelitian Terdahulu

1. Devi Adniyati, 2014. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPTD. Binjai”

Berdasarkan hasil penelitian penulis memperoleh kesimpulan bahwa motivasi pegawai dan disiplin kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Fatmah Nur, 2014. “Pengaruh *Locus Of Control*, Gaya Kepimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Bank BPR Di Tanjungpinang”.

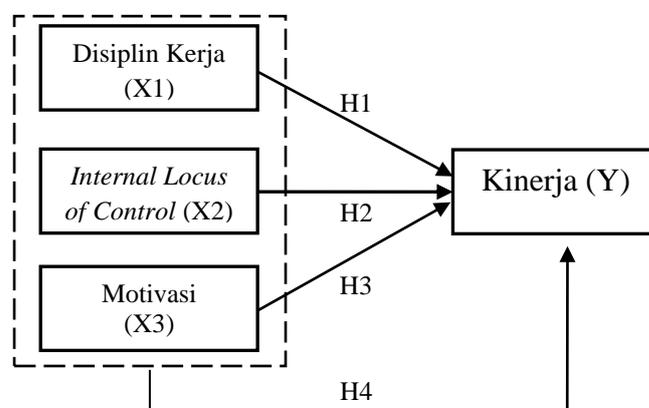
Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *Locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada Bank BPR di Tanjungpinang,

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *locus of control*, gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan secara simultan pada Bank BPR yang terdaftar di Tanjungpinang.

### Model Empiris

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi kerja. Untuk lebih

jelasan kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

H<sub>2</sub> : Internal locus of control berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

H<sub>4</sub>: Disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

### METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dalam penelitian ini pegawai DPPKAD Kab. Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah variabel disiplin kerja, *internal locus of control*, motivasi dan kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di DPPKAD Kab. Kebumen. Sampel dalam penelitian ini

dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu keseluruhan pegawai di DPPKAD Kab. Kebumen yang berjumlah 89 pegawai.

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah butir pertanyaan dalam kuesioner valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil  $r$  hitungnya lebih besar dari  $r$  tabel dan  $\alpha < 0,05$  maka dinyatakan valid. Berikut pada tabel IV-1 disajikan hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja.

#### 1. Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas disiplin kerja dengan menggunakan *SPSS 22.00 For Windows*, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-1  
Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,798	0,2108	0,000	Valid
Butir 2	0,846	0,2108	0,000	Valid
Butir 3	0,599	0,2108	0,000	Valid
Butir 4	0,769	0,2108	0,000	Valid
Butir 5	0,752	0,2108	0,000	Valid
Butir 6	0,795	0,2108	0,000	Valid
Butir 7	0,705	0,2108	0,000	Valid

Sumber: *Data primer diolah*,

#### 2. Variabel *Internal Locus of Control*

Tabel IV-2  
Validitas Variabel *Internal Locus of Control*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,730	0,2108	0,000	Valid
Butir 2	0,813	0,2108	0,000	Valid
Butir 3	0,724	0,2108	0,000	Valid
Butir 4	0,733	0,2108	0,000	Valid

Butir 5 0,780 0,2108 0,000 Valid

Sumber: *Data primer diolah*,

#### 3. Variabel Motivasi

Tabel IV-3  
Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,597	0,2108	0,000	Valid
Butir 2	0,644	0,2108	0,000	Valid
Butir 3	0,655	0,2108	0,000	Valid
Butir 4	0,593	0,2108	0,000	Valid
Butir 5	0,610	0,2108	0,000	Valid
Butir 6	0,659	0,2108	0,000	Valid
Butir 7	0,439	0,2108	0,000	Valid
Butir 8	0,592	0,2108	0,000	Valid
Butir 9	0,460	0,2108	0,000	Valid

Sumber: *Data primer diolah*

#### 4. Variabel Kinerja

Tabel IV-4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,733	0,2108	0,000	Valid
Butir 2	0,571	0,2108	0,000	Valid
Butir 3	0,561	0,2108	0,000	Valid
Butir 4	0,664	0,2108	0,000	Valid
Butir 5	0,524	0,2108	0,000	Valid
Butir 6	0,686	0,2108	0,000	Valid
Butir 7	0,435	0,2108	0,000	Valid
Butir 8	0,568	0,2108	0,000	Valid
Butir 9	0,678	0,2108	0,000	Valid

Sumber: *Data primer diolah*

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Untuk disiplin kerja, *Internal Locus of Control*, motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa seluruh item butir pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan atau keandalan dari suatu alat terhadap suatu gejala yang diteliti.

Tabel IV-5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,862	0,6	Reliabel
Internal Locus of Control	0,807	0,6	Reliabel
Motivasi	0,738	0,6	Reliabel
Kinerja	0,761	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### 1. Multikolinieritas

Tabel IV-6  
Uji Multikolinieritas

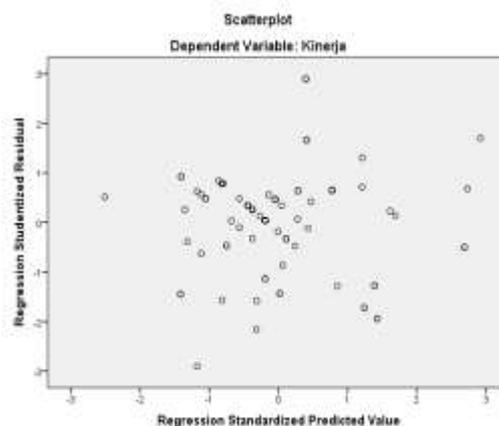
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,395	2,530
Internal Locus of Control (X <sub>2</sub> )	0,442	2,264
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,640	1,563

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

#### 2. Heteroskedastisitas

Gambar IV-2

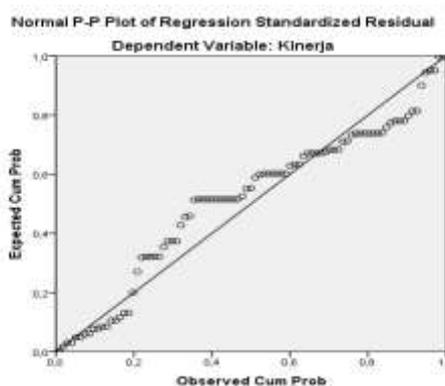


Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

#### 3. Normalitas

Gambar IV-3



Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan gambar IV-3 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

## Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

Tabel IV-7  
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,929	1,786		4,439	,000
Disiplin Kerja	,250	,097	,284	2,576	,012
<sup>1</sup> Internal Locus of Control	,235	,136	,180	1,725	,088
Motivasi	,379	,077	,426	4,909	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan *output spss*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 7,929 + 0,250X_1 + 0,235X_2 + 0,379X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 7,929 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi maka kinerja pegawai sebesar 7,929 satuan.
2. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) = 0,250, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai disiplin kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,250 kali.
3. *Internal Locus of Control* ( $X_2$ ) = 0,235, ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Jika nilai *internal locus of control* naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,235 kali.
4. Motivasi ( $X_3$ ) = 0,379, ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh

yang positif terhadap kinerja. Jika nilai konflik naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,379 kali tetapi tidak secara signifikan.

## Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan uji t dan uji F.

### 1. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,576 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikan 0,012 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *internal locus of control* ( $X_2$ ) dengan nilai t hitung sebesar 1,725 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikan 0,088 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa *internal locus of control* ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).
3. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel konflik ( $X_3$ ) mempunyai nilai t hitung sebesar 4,909 lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa motivasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

## 2. Uji F

Untuk mengetahui secara simultan pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dengan ketentuan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ .

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	365,147	3	121,716	40,989	,000 <sup>b</sup>
Residual	252,403	85	2,969		
Total	617,551	88			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Internal Locus of Control, Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,989 lebih besar dari F tabel sebesar 2,71 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen.

## Koefisien Determinasi

Tabel IV-8  
Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,591	,577	1,72321

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Internal Locus of Control, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah,

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,591 atau 59,1%. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap

kinerja pegawai sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi variabel lainnya.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
2. Variabel *internal locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan *internal locus of control* maka kinerja pegawai akan meningkat tetapi tidak secara signifikan.
3. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan motivasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja pegawai oleh variabel disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi pada DPPKAD Kab. Kebumen sebesar 59,1%, sedangkan sisanya sebesar 40,9% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut penting bagi pegawai DPPKAD Kab. Kebumen untuk masuk dan pulang kantor sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan,

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan penuh tanggung jawab, menggunakan fasilitas atau peralatan kantor dengan baik, serta menggunakan seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan. Selain itu, pihak kepegawaian harus membuat keputusan yang tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan pada DPPKAD Kab. Kebumen.

2. *Internal locus of control* harus tetap diperhatikan, karena walaupun secara parsial *internal locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen. Untuk itu, sebaiknya para pegawai dapat bekerja secara efektif, memiliki inisiatif dan mampu mencari solusi atau jalan keluar terhadap permasalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki rencana dan usaha dalam mencapai keberhasilan.
3. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen. Maka dari itu, para pegawai sebaiknya mampu berpikir keras untuk mendapatkan ide-ide atau terobosan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan mendapatkan hasil yang terbaik. Selain itu, para pegawai sebaiknya mampu memotivasi dirinya sendiri serta memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dengan mengikuti pelatihan atau bintek untuk menunjang kemampuan kinerja.
4. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada DPPKAD Kab. Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti

pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru
- Adniyati, Devi. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPTD. Binjai*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Budiono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian (Edisi Ke-2)*. Surakarta: UNS Press.
- Eka Ayudiati, Soraya. 2010. *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Alplikasi Analisi Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmadi & Siti Sunariyah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Nur, Fatmah. 2014. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepimpinan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Bank BPR Di Tanjungpinang*. Skripsi. Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Prasetyo, p. Puji, 2002, "Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Hubungan Antara *Ketidakpastian* Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akutansi Manajemen", *Jurnal Riset Akutansi Indonesia*, Vol.5, No.1, Januari :119-136
- Robbins, P Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 11.5*, cetakan *kedua*. Jakarta: Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Fungsi-fungsi manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Hadi. 2001. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Thesis, dan Disertasi*, Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo dan M.Phil, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.