

PENGARUH DISIPLIN KERJA, *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEBUMEN

FATMA DEWI PARIPURNA (135501458)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh faktor disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 89 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten 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 bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten 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.*

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten 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.

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. Data ketidakhadiran pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I-1
Data Absensi Pegawai Dinas
Pendapatan Pengelolaan Keuangan
dan
Aset Daerah Kabupaten Kebumen
Tahun 2016

Bulan	Pegawai Tidak hadir	Jumlah Pegawai	Persentase Ketidak- hadiran (%)
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

Sumber : Data primer

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa prosentase ketidakhadiran dari bulan April-Juni meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen belum maksimal.

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.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi semangat kinerja karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal. 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.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control* dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen”**.

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan

Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

2. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1. Disiplin Kerja
Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Pemanfaatan sarana
 - c. Tanggung jawab yang tinggi
 - d. Ketaatan terhadap aturan kantor
2. *Internal Locus of Control*
Internal Locus of control dalam penelitian ini dibatasi pada:
 - a. Suka bekerja keras

- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
3. Motivasi
- Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada:
- a. Keberhasilan
 - b. Pengakuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Tanggung Jawab
 - e. Pengembangan
4. Kinerja
- Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada:
- a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
 - f. Komitmen Kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
2. Untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti tentang disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan tentang disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi dalam upaya untuk

meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Dapat memberikan gambaran yang jelas bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Kebumen mengenai pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

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 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.

Dimensi Kinerja

Menurut Bangun (2012:233) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah:

- a. Jumlah pekerjaan,
- b. Kualitas pekerjaan,
- c. Ketepatan waktu,
- d. Kehadiran,
- e. Kemampuan kerja sama.

Indikator Kinerja

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

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
- 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

Menurut Hasibuan (2009:193), “Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Tujuan Disiplin

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para karyawan, antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan baik tertulis maupun tidak tertulis,
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan kepada pihak yang berkepentingan,
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

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

- a. Ketepatan waktu
- b. Pemanfaatan sarana
- c. Tanggung jawab yang tinggi
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor

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 (2015) 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 Hanurawan dalam Wisnu (2015) adalah kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu. Dapat dikategorikan kedalam *internal locus of control* dan *eksternal*. *Locus of Control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

Dimensi-Dimensi Locus of Control

a. Internal Locus of Control

Menurut Rotter dalam Wijayanto (2015) *internal locus of control* mengacu pada orang-orang yang percaya bahwa hasil, keberhasilan dan kegagalan mereka adalah hasil dari tindakan dan usaha mereka sendiri.

b. Eksternal Locus of Control

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wijayanto (2015) individu yang memiliki kecenderungan *eksternal locus of control* adalah individu yang

memiliki keyakinan bahwa kinerja adalah hasil dari peristiwa di luar kendali langsung mereka.

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).

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.

Untuk 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):

- Achievement* (keberhasilan/pelaksanaan)
- Recognition* (pengakuan)
- The Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- Responsibilities* (tanggung jawab)
- Advancement* (pengembangan)

Teori-Teori Motivasi

Prof. DR. David C. McClelland (Mangkunegara, 2005) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori

motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

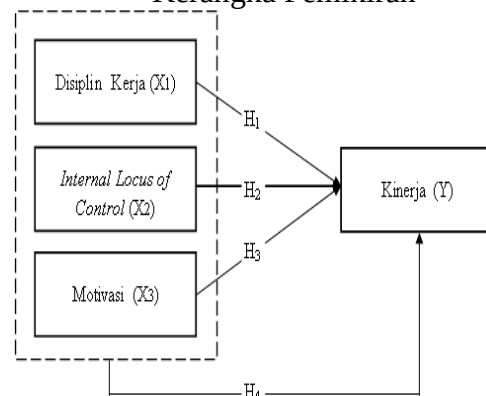
- Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of achievement*),
- Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*),
- Kebutuhan kekuatan (*Need for power*).

Model Empiris

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

H₂: Ada pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

H₃: Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

H₄: Ada pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah variabel disiplin kerja, *internal locus of control*, motivasi dan kinerja.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2009:193), Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

***Internal Locus of Control* (X₂)**

Locus of control menurut Robbins (2007:139) adalah

tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Motivasi (X₃)

Motivasi menurut Kartini Kartono (2000:64) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri karyawan dari pemahaman motivasi yang ada di luar diri pekerja yang ada pada diri pekerja sosial, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal

Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan sehubungan dengan variabel yang diteliti kepada responden.

Populasi dan Sampel

Kasmadi (2013:65) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan.

Menurut Sugiyono dalam Kasmadi (2013:66), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pasa Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Menurut Sugiyono (2011:62) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel disebut dengan sampling jenuh.

Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevaliditan dan atau keabsahan suatu instrumen.

Pengujian Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya

untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

b₃ = Koefisien regresi untuk X₃

X₁ = Variabel disiplin kerja

X₂ = Variabel *internal locus of control*

X₃ = Variabel motivasi kerja

e = error (variabel bebas lain di luar model regresi)

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji F dan uji t, sebagai berikut:

1. Uji t

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

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

3. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara serentak terhadap variabel terikat (Y).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Kuesioner dibagikan kepada seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebanyak 89 eksemplar.

Analisis Data

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 89 responden pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Kebumen, kemudian dikelompokkan atau ditabulasi dan dianalisis sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan unit kerja/bidang yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungannya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

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

1. Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka tolerance mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Uji Multikolinieritas
Variabel Bebas Collinierity
Statistics
Tolerance VIF

Disiplin Kerja (X1)	0,395	2,530
Internal Locus of Control (X2)	0,442	2,264
Motivasi (X3)	0,640	1,563

Sumber: Data primer diolah, 2016

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

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan

varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan 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

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,929	1,786		4,439	,000
Disiplin Kerja	,250	,097	,284	2,576	,012
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, 2016

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 pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen digunakan uji t dan uji F.

1. Uji t

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,929	1,786		4,439	,000
Disiplin Kerja	,250	,097	,284	2,576	,012
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, 2016

- a. 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 (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

- b. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel internal locus of control (X2) mempunyai 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 (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y).
- c. Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel konflik (X3) 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 (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi terhadap variabel terikat.

Tabel Uji F

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

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari hasil uji ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,989 lebih besar dari F tabel sebesar 2,71 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja, *internal locus of control* dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^b	,591	,577	1,72321

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2016

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 pada Dinas Pendapatan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi variabel lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah melakukan 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
2. *Internal locus of control* harus tetap diperhatikan,

karena walaupun secara parsial 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Untuk itu, sebaiknya para pegawai dapat bekerja secara efektif, memiliki inisiatif dan mampu mencari solusi atau jalan keluar terhadap pemasalahan yang terjadi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki rencana dan usaha dalam mencapai keberhasilan.

3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. 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 Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten 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
- 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.
- 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.
- 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.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: BumiAksara.
- Siagian, Sondang, P. 2002. *Fungsi-fungsi manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wisnu Wijayanto. 2015. *Pengaruh Locus of Control, Komitmen Organisasional dan Perilaku Etis terhadap Kinerja melalui Pemberdayaan Pegawai sebagai Variabel Intervening pada KPP Pratama Eks Karesidenan Besuki*. Tesis: Universitas Jember