

PENGARUH DISIPLIN KERJA, INTERNAL *LOCUS OF CONTROL*, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON-PNS PADA UPTD PJI KALIGENDING

Wiwit Pangihraharjo¹, Dani Rizana²
Universitas Putra Bangsa, Kebumen^{1,2}

Dikirim (Februari 26, 2026)
Direvisi (Maret 30, 2026)
Diterima (April 10, 2026)
Diterbitkan (April 30, 2026)

Corresponding Author :
danirizana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, internal locus of control, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non-PNS pada UPTD PJI Kaligending, Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja, internal locus of control, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 68,4 % variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek perilaku, psikologis, dan motivasional dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Disiplin kerja; Internal locus of control; Motivasi kerja; Kinerja pegawai*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, internal locus of control, and motivation on the performance of non-civil servant employees at UPTD PJI Kaligending, Kebumen Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 35 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression, with hypothesis testing conducted through t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that partially, work discipline, internal locus of control, and motivation have a positive and significant effect on performance. Simultaneously, the three independent variables also significantly influence employee performance. The coefficient of determination shows that 68.4% of the variance in performance can be

explained by the independent variables included in the model, while the remaining 31.6% is influenced by other factors not examined in this study. These findings highlight the importance of strengthening behavioral, psychological, and motivational aspects in improving employee performance.

Key Word: *Work discipline; Internal locus of control; Work motivation; Employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seberapa pun majunya teknologi dan besarnya dukungan finansial yang dimiliki organisasi, seluruh sumber daya tersebut tidak akan memberikan dampak optimal tanpa dukungan SDM yang profesional dan berkinerja tinggi (Tampubolon, 2014). SDM menjadi faktor kunci karena berperan langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi berbagai aktivitas organisasi (Panigoro et al., 2025). Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi (Bairizki, 2020).

Organisasi yang efektif dan efisien adalah organisasi yang mampu mengombinasikan seluruh sumber daya secara optimal, termasuk sumber daya manusia. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mengelola potensi individu yang dimilikinya. Kinerja sendiri dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan organisasi, baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kerja sama (Estede et al., 2025). Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi agenda penting dalam pengelolaan organisasi sektor publik maupun sektor swasta.

Dalam konteks instansi pemerintah daerah, kinerja pegawai memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan publik. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pemeliharaan Jaringan Irigasi (PJI) Kaligending Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi teknis yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran sistem irigasi dan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Non-PNS di lingkungan UPTD PJI Kaligending berjumlah 35 orang dan memiliki tanggung jawab operasional yang signifikan dalam menjaga kualitas pelayanan tersebut.

Berdasarkan data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun 2022 dan 2023, nilai prestasi kerja pegawai berada pada kategori “Baik”, yaitu sebesar 78,72 pada tahun 2022 dan meningkat menjadi 80,36 pada tahun 2023. Nilai perilaku kerja rata-rata juga menunjukkan kategori baik, dengan skor 76,80 pada tahun 2022 dan 76,40 pada tahun 2023. Data ini menunjukkan bahwa secara administratif kinerja pegawai tergolong

cukup baik. Namun demikian, capaian tersebut belum menunjukkan kategori “sangat baik” secara konsisten, sehingga masih terdapat ruang perbaikan dalam peningkatan performa pegawai.

Selain itu, data kedisiplinan menunjukkan adanya dinamika perilaku kerja pegawai. Data keterlambatan pegawai Non-PNS pada periode Juni hingga September 2024 menunjukkan tren penurunan jumlah keterlambatan dari 25 orang pada bulan Juni menjadi 10 orang pada bulan September, dengan total menit keterlambatan yang juga menurun dari 160 menit menjadi 57 menit. Meskipun tren tersebut menunjukkan perbaikan, fakta bahwa keterlambatan masih terjadi mengindikasikan bahwa aspek disiplin kerja masih perlu mendapat perhatian serius.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan serta norma organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Holillah, 2025). Dengan demikian, disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Selain faktor perilaku eksternal seperti disiplin, faktor psikologis internal individu juga berperan dalam menentukan kinerja. Salah satu variabel psikologis yang relevan adalah *internal locus of control*. Individu dengan *internal locus of control* yang kuat meyakini bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam pekerjaan ditentukan oleh usaha dan kemampuan pribadi, bukan oleh faktor eksternal (Dewanti & Laili, 2025). Keyakinan ini mendorong individu untuk lebih proaktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil. Namun, berdasarkan hasil wawancara awal, masih terdapat pegawai yang menunjukkan kecenderungan menunggu instruksi sebelum bertindak, yang mengindikasikan bahwa *internal locus of control* belum sepenuhnya berkembang optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu (Ramadan, 2025). Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja, komitmen, serta produktivitas pegawai (Rahman et al., 2025). Meskipun sebagian pegawai menunjukkan motivasi yang cukup baik, hasil wawancara juga mengindikasikan adanya pegawai dengan tingkat motivasi yang relatif rendah. Kondisi ini berpotensi menghambat optimalisasi kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai Non-PNS di UPTD PJI Kaligending secara umum berada pada kategori baik, namun masih terdapat indikasi permasalahan pada aspek disiplin kerja, *internal locus of control*, dan

motivasi. Kesenjangan antara capaian administratif dan temuan empiris di lapangan menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Non-PNS di UPTD PJI Kaligending Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan instansi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya umumnya hanya menguji pengaruh parsial antara disiplin kerja, motivasi kerja, atau *internal locus of control* terhadap kinerja pegawai secara terpisah, serta lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintah dengan karakteristik pegawai tetap (PNS). Namun demikian, masih terbatas penelitian yang secara simultan menguji ketiga variabel tersebut dalam satu model terpadu, khususnya pada konteks pegawai Non-PNS di instansi teknis daerah seperti UPTD Pemeliharaan Jaringan Irigasi. Selain itu, sebagian besar studi terdahulu belum secara spesifik mengaitkan kesenjangan antara capaian kinerja administratif (berbasis SKP) dengan kondisi perilaku kerja aktual di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai Non-PNS pada konteks organisasi teknis daerah, sehingga diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam pengelolaan SDM sektor publik yang lebih kontekstual.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan konsep sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Rismayani et al., 2025). Kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga sebagai proses pencapaian yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2002) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja bersifat terukur dan harus dievaluasi berdasarkan indikator yang objektif. Dalam konteks organisasi sektor publik, kinerja menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Robbins (2002) mengemukakan bahwa kinerja pegawai

dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya, tingkat kemandirian dalam bekerja, serta komitmen kerja terhadap organisasi. Keenam indikator tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan konstruksi multidimensional yang mencakup aspek teknis maupun perilaku.

Disiplin Kerja

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi (Adelia et al., 2025). Sinambela (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran menunjukkan kepatuhan yang bersifat sukarela, sedangkan kesediaan menunjukkan komitmen untuk menjalankan aturan secara konsisten tanpa paksaan. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinambela (2025), disiplin kerja dapat dilihat dari frekuensi kehadiran pegawai, tingkat kewaspadaan dalam bekerja, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, serta etika kerja yang ditunjukkan dalam aktivitas sehari-hari. Dengan demikian, disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang memastikan bahwa aktivitas pegawai tetap selaras dengan tujuan organisasi.

Internal Locus Of Control

Selain faktor perilaku eksternal seperti disiplin, faktor psikologis internal individu juga berperan dalam menentukan kinerja, salah satunya adalah *internal locus of control*. Konsep ini menjelaskan keyakinan individu mengenai sumber pengendalian atas keberhasilan atau kegagalan yang dialaminya. Bosman, (2005) mendefinisikan *internal locus of control* sebagai keyakinan bahwa seseorang mampu memengaruhi lingkungan kerjanya melalui usaha dan kemampuannya sendiri. Individu dengan orientasi internal yang kuat cenderung percaya bahwa hasil kerja ditentukan oleh kemampuan, minat, dan usaha pribadi, bukan oleh faktor eksternal seperti keberuntungan atau campur tangan pihak lain. Keyakinan ini mendorong individu untuk lebih proaktif, bertanggung jawab, serta memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas. *Internal locus of control* umumnya diukur melalui indikator kemampuan, minat terhadap pekerjaan, serta usaha yang dikeluarkan dalam menyelesaikan tugas (Wijayanti, 2025). Pegawai dengan *internal locus of control* yang tinggi cenderung

memiliki orientasi pencapaian yang lebih kuat, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja secara signifikan.

Motivasi Kerja

Faktor lain yang memiliki hubungan erat dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008), motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Teori ini menjelaskan bahwa individu terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang bersifat bertahap. Robbins (2002) juga menegaskan bahwa motivasi berkaitan dengan kesediaan individu untuk mengerahkan upaya yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu. Indikator motivasi kerja meliputi penghargaan yang diterima, hubungan sosial di tempat kerja, pemenuhan kebutuhan hidup, serta keberhasilan dalam bekerja. Motivasi yang tinggi meningkatkan semangat, komitmen, dan intensitas kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Secara teoretis, disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja berfungsi sebagai pengendali perilaku yang memastikan kepatuhan terhadap standar organisasi, *internal locus of control* berperan sebagai faktor psikologis yang membentuk tanggung jawab dan inisiatif individu, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong utama yang mengarahkan intensitas dan ketekunan dalam bekerja. Sinergi antara faktor perilaku dan faktor psikologis tersebut diyakini mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Non-ASN di UPTD PJI Kaligending Kabupaten Kebumen yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Penggunaan sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100), sehingga lebih representatif apabila seluruh anggota populasi dijadikan responden. Selain itu, teknik ini mampu meminimalkan bias sampling dan memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi empiris pegawai Non-ASN di lingkungan UPTD PJI Kaligending. Data yang digunakan merupakan data primer yang

diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel kinerja diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Disiplin kerja diukur melalui frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan terhadap standar dan peraturan kerja, serta etika kerja. *Internal locus of control* diukur berdasarkan kemampuan, minat, dan usaha, sedangkan motivasi kerja diukur melalui penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 22, meliputi analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Penggunaan analisis regresi linear berganda dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial beberapa variabel independen, yaitu disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Metode ini dinilai tepat karena mampu menjelaskan hubungan kausal serta kontribusi masing-masing variabel independen dalam memprediksi perubahan variabel dependen secara kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Analisis statistik dalam penelitian ini dilakukan terhadap 35 responden dengan menggunakan program SPSS versi 22 for Windows. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan R^2 .

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Usia	21–30 tahun	16	46%
	31–40 tahun	19	54%
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	100%
	Perempuan	0	0%
Pendidikan	SMP	12	34%
	SMA	23	66%
Jumlah Responden		35	100%

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berusia 31–40 tahun sebanyak 19 orang (54%), sedangkan responden berusia 21–30 tahun sebanyak 16 orang (46%). Dari sisi jenis kelamin, seluruh responden adalah laki-laki (100%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA sebanyak 23 orang (66%), sedangkan lulusan SMP sebanyak 12 orang (34%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai Non-ASN di UPTD PJI Kaligending Kabupaten Kebumen didominasi oleh tenaga kerja laki-laki dengan rentang usia produktif dan tingkat pendidikan menengah.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha $> 0,60$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai alpha sebesar 0,624, internal locus of control sebesar 0,613, motivasi sebesar 0,628, dan kinerja sebesar 0,812. Seluruh variabel memiliki nilai alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Table 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Indikator	Kriteria	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	Sig. $> 0,05$	0,2	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance	$> 0,10$	0,654–0,812	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF	< 10	1,231–1,529	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Uji Glejser (Sig.)	Sig. $> 0,05$	0,318–0,742	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	$1,5 < DW < 2,5$	1,984	Tidak terjadi autokorelasi

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji normalitas melalui grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-

titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Table 3 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.199	5.277		-2.691	.011
Disiplin Kerja	.480	.207	.238	2.321	.027
<i>Internal locus of Control</i>	.839	.351	.254	2.391	.023
Motivasi	1.142	.184	.625	6.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2025

Uji Parsial (Uji t) pada hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,321 dengan signifikansi 0,027 (< 0,05), sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Internal Locus of Control memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,391 dengan signifikansi 0,023 (< 0,05), yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sementara itu, Motivasi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,193 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	133.335	3	44.445	22.353	.000 ^b
Residual	61.637	31	1.988		
Total	194.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X1),
Internal Locus of Control (X2)

Sumber : Data Primer diolah 2025

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 22,353 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,91. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja, Internal Locus of Control, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.653	1.41006

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja, Internal_locus_of_Control

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer diolah 2025

Koefisien Determinasi (R^2) memperoleh hasil nilai R Square sebesar 0,684 menunjukkan bahwa 68,4% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Internal Locus of Control, dan Motivasi, sedangkan 31,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Non-PNS pada UPTD PJI Kaligending, Kabupaten Kebumen. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, seluruh variabel independen terbukti berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Secara teoritis, disiplin merupakan fondasi perilaku kerja yang konsisten dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Arifin & Rizana, 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kedua, *internal locus of control* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki keyakinan bahwa keberhasilan ditentukan oleh usaha dan kemampuan pribadi cenderung menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan persistensi yang lebih tinggi dalam bekerja. Secara psikologis, individu dengan *internal locus of control* memiliki kontrol diri yang kuat sehingga lebih adaptif terhadap tantangan pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari Qorni dan Rizana (Qorni & Rizana, n.d.), yang menyatakan bahwa semakin tinggi *internal locus of control*, maka semakin tinggi pula kinerja individu.

Ketiga, motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dibandingkan variabel lainnya. Nilai t yang tinggi menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki pegawai menjadi faktor utama dalam meningkatkan performa kerja. Motivasi mendorong individu untuk bekerja lebih giat, mencapai target, serta mempertahankan kualitas kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian dari Saputri dan Rizana (Saputri & Rizana, 2020), yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan, disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara faktor perilaku (disiplin), faktor psikologis (*locus of control*), dan faktor pendorong internal (motivasi). Nilai koefisien determinasi yang tinggi juga mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi yang substansial dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai non-PNS di UPTD PJI Kaligending, diperlukan strategi manajerial yang berfokus pada penguatan disiplin kerja, pengembangan karakter *internal locus of control*, serta peningkatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan, pengakuan, dan pengembangan kompetensi.

Temuan penelitian ini juga dapat diperkuat melalui perspektif *Social Cognitive Theory* (SCT) yang dikemukakan oleh Bandura, yang menegaskan adanya interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan (*reciprocal determinism*) dalam membentuk kinerja individu. Dalam konteks ini, disiplin kerja merepresentasikan aspek perilaku yang mencerminkan kemampuan regulasi diri (*self-regulation*) pegawai dalam mematuhi standar dan prosedur kerja. *Internal locus of control* merefleksikan faktor personal yang berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya mengendalikan hasil kerja, yang selaras dengan konsep self-

efficacy dalam SCT. Sementara itu, motivasi mencerminkan proses kognitif internal yang mendorong intensitas, arah, dan persistensi perilaku kerja. Interaksi ketiga faktor tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh aturan organisasi, tetapi juga oleh keyakinan diri dan dorongan internal individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, *internal locus of control*, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non-PNS pada UPTD PJI Kaligending, Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut terbukti meningkatkan kinerja, dengan motivasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan, ketiganya memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja dapat dijelaskan oleh model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada aspek perilaku seperti disiplin kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis internal seperti keyakinan terhadap kemampuan diri (*internal locus of control*) serta dorongan motivasional. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara komprehensif melalui penguatan budaya disiplin, pengembangan karakter dan efikasi diri, serta penciptaan sistem kerja yang mampu meningkatkan motivasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Y., Paurin, M., Dandupa, S., Amri, A., & Marsal, M. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Palopo. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(4), 448–459.
- Arifin, S., & Rizana, D. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja. *TAJAM : Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen*, Vol. 7 No, 14–25. DOI: <https://doi.org/10.37601/tajam.v7i1.244>
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Bosman, J. (2005). *Work Locus Of Control And Dispositional Optimism As Antecedents To Job Insecurity*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 17–

23. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.217>
- Dewanti, H., & Laili, N. (2026). Internal Locus of Control Self Efficacy and Career Maturity: Lokus Kontrol Internal, Keyakinan Diri, dan Kematangan Karier. *Academia Open*, *10*(1), 10.21070/acopen.10.2025.13339. <https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.13339>
- Estede, S., Hadiansyah, A., Rustiyana, H., Arinda, A., Juansa, A., Hudiyah, D., Baskoro, S. E., Sawitri, I., & Minarsi, A. (2025). *Optimalisasi Kinerja Karyawan: Strategi Manajemen SDM Efektif Era Modern*. Tren Digital Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Aksara (ed.)). Bumi Aksara.
- Holillah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *5*(2), 595–604. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1326>
- Panigoro, F., Susila, I., & Tantu, R. (2025). Evaluasi Kinerja Badan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Bone Bolango. *JianE (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, *7*(2 SE-Articles), 94–103. <https://doi.org/10.32938/jan.v7i2.10234>
- Qorni, F., & Rizana, D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, Vol 9 No 2, 32-41. DOI: <https://doi.org/10.37601/jneti.v9i2.174>
- Rahman, R., Chahyono, C., & Djafar, S. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ansika Jitama Teknik Makassar. *Journal of Economy Business Development*, *3*(1), 110–117. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i1.3560>
- Ramadan, F. (2025). Pentingnya Korelasi Motivasi dan Kinerja. *AT-TAKLIM: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, *2*(5), 640–652. <https://doi.org/10.71282/at-taklim.v2i5.368>
- Rismayani, R., Malahayati, R., Bakti, I. P., Gustituati, N., & Achyar, N. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, *10*(04), 485–499. <https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.38291>
- Robbins, S. P. (2002). *Organizational Behavior (10th Edition)*. Prentice Hall College.
- Saputri, E. E., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Pasar Wonokriyo Gombong. *Medikonis*, *11*(1), 85–104. <https://doi.org/10.52659/medikonis.v11i1.35>
- Sinambela, P. B. O. (2025). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Humbang Hasundutan*.



- Tampubolon, H. (2016). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*. Depok : Papis Sinar Sinanti
- Wijayanti, A. (2025). *Pengaruh motivasi kerja, self-efficacy dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia*. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Tesis.
<http://etd.uinsyahada.ac.id/id/eprint/12569>