

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Erdawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman Simpang Empat Pasaman Barat

Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : erdawati_se13@yahoo.co.id

Diterima 29 Desember 2014

Disetujui 6 Januari 2015

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas kelautan dan perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Populasinya adalah seluruh pegawai yang berjumlah 46 pegawai. Karena jumlah populasinya dibawah 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden, tidak ada penarikan sampel. penelitian ini disebut penelitian sensus. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan seluruh variabel independen dengan variabel dependen. R^2 menunjukkan nilai sebesar 55,7 % yang berarti bahwa pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja hanya sebesar 55,7 % sedangkan 44,3 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti disini. Setiap variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Namun variabel paling berpengaruh adalah stres kerja dengan koefisien sebesar 1,162, sedangkan koefisien *locus of control* hanya sebesar 1,138. Uji F menunjukkan kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Kata kunci : *Locus Of Control*, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Data Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan saat ini terdapat hampir empat juta pegawai negeri sipil (PNS). Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan PNS selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja PNS juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah PNS dengan para *stakeholders*-nya. PNS di Indonesia hanya 1,7 dari total jumlah masyarakat Indonesia (Sinar Harapan). Terlepas dari pentingnya aspek jumlah, mengefisienkan jumlah PNS dipandang sebagai formula yang dapat diterapkan guna memastikan setiap PNS bekerja secara lebih serius berdasarkan posisi mereka.

Guna menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan yang efektif dan efisien, serta mengoptimalkan kompetensi PNS diperlukan sistem pembinaan yang mampu memberikan kesinambungan terjaminnya hak dan kewajiban PNS dengan misi tiap organisasi pemerintah. Demikian juga untuk memotivasi kinerja PNS perlu disusun pola karir dan

pengembangan karir yang memungkinkan potensi PNS dikembangkan secara optimal.

Pengembangan SDM aparatur Pemerintah (PNS) berbasis kompetensi, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional. Kompetensi jabatan SDM aparatur pemerintah (PNS), secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Mustopadidjaja, 2002). Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Disinilah kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien,

rasional, transparan, dan akuntabel. Kompetensi yang dimiliki PNS secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Terdapat empat kelompok penting yang mempengaruhi organisasi, yaitu manusia, struktur, teknologi dan lingkungan (Newsstrom & Davis, 2002). Kelompok penyusun ini sangat berkaitan satu dengan yang lainnya. Ketika manusia bekerja untuk memenuhi tujuan organisasi beberapa struktur hubungan formal diperlukan. Manusia juga membutuhkan teknologi untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terjadi interaksi antara manusia, teknologi, dan struktur dan kesemuanya dipengaruhi oleh lingkungan.

Kelompok yang merupakan elemen umum dari suatu organisasi adalah manusia (Werther & Davis, 1996). Manusia memiliki peranan penting dalam interaksi antar keempat komponen organisasi, serta memainkan peranan penting dalam penciptaan kelangsungan organisasi (Luthan, 2006). Manusia mempunyai kewajiban membangun perilaku kondusif untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dengan demikian organisasi dapat menjalankan misinya serta mencapai mencapai visinya dengan baik pula.

Adanya keyakinan besar bahwa setiap manusia (individu) berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (specter, 1986). Keyakinan inilah menurut Rotter (1966) *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. Menurut Kustini dan Suharyadi (2004) berdasarkan pendapat Rotter disebut bahwa *locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian – kejadian dalam hidupnya. Brownell (1981) menulis tentang pendapat rotter dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. .

Locus of control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stress kerja, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Seperti yang dikemukakan oleh Falikhatun (2003) bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang

terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *Locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi

Berbicara mengenai kinerja pegawai, tentunya tidak terlepas dari bagaimana pegawai berperilaku di tempat tugas maupun terhadap masyarakat. Pada dasarnya perilaku mereka itu diawali dari adanya motivasi disertai dengan sikap kerja yang positif, persepsi, nilai-nilai yang dianut, serta kemampuan atau kompetensi yang dimiliki para pegawai. Tanpa aspek tersebut (tentunya yang termasuk kategori baik), mustahil akan dihasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pekerjaan atau tugas (Suryana S, 2003). Akan tetapi karena berbagai keadaan dan tuntutan serta pengaruh dari lingkungan, serta kondisi kepribadian yang cenderung kurang kuat, akan berakibat kurang baik dalam kehidupan sehari-harinya di lingkungan tugas maupun di luar tugas. Perilaku mereka akan menjadi berbeda dengan perilaku rekan-rekan sesama pegawai.

Stress kerja dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin tinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terkontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus menerus, tuntutan permintaan yang berlebihan dari *stakeholders* (Hall dan Savery, 1986; Nasurdin *et al*, 2005). Di samping itu juga menurut Murray dan Forbes (1986) dalam Cahyono (2006) stress lebih disebabkan oleh meningkatnya tuntutan akan manajemen partisipatori, sistem yang komputeris, dan meningkatnya ketidakpastian. Pada sisi lain seorang pimpinan atau manager dituntut untuk dapat bekerja dan mengelola organisasi di bawah tekanan. Dari waktu ke waktu stress akan menjadi masalah yang serius bagi organisasi. Bagi personil Polri muatan tugas yang begitu besar cenderung merupakan penyebab stress yang dominan karena mereka harus bekerja lebih banyak dengan kemampuan yang dimiliki.

Pada tahapan selanjutnya, stress akan berpengaruh terhadap kinerja. Robbins (2006) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara stress dengan kinerja. Pada tahapan tertentu stress akan meningkatkan kinerja karyawan, namun dengan semakin tinggi tingkatan stress akan berdampak pada menurunnya kinerja. Lebih lanjut, Robbins (2006) mengindikasikan terdapat gejala yang ditimbulkan dengan adanya stress, yaitu gejala *physiological*, *psycological*, dan *behavior*. Gejala *physiological* dapat dilihat

dengan adanya dampak langsung berupa perubahan kesehatan dari orang yang menderita stress. Perubahan yang terjadi misalnya perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya tekanan darah, meningkatnya detak jantung, keluhan sakit kepala, dan berdampak pada serangan jantung.

Gejala *psychological* muncul dengan adanya ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Gejala ketiga yang disebabkan oleh stress adalah pada perilaku karyawan. Indikasinya antara lain menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, perputaran tenaga kerja semakin tinggi. Di samping itu, juga dapat berakibat pada kebiasaan pola makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Penelitian dari Grandey dan Cropanzano (1999), Edwards dan Rothbard (1999), Kinicki, et al (1996) membuktikan bahwa stress berkaitan secara negatif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, emosi positif, dan kinerja serta berhubungan secara positif dengan tingkat perputaran yang disebabkan oleh kepenatan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei ekplanatori yang bersifat kausalitas. Menurut Yusi dan Idris (2009) bahwa penelitian survei ekplanatori yang bersifat kausalitas adalah penelitian yang menjelaskan peristiwa (terjadi) atau menunjukkan akibat terjadinya peristiwa itu. Penelitian ini adalah kausal yaitu penelitian yang menganalisis pengaruh satu variabel atau lebih dengan variabel lainnya, Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006) populasi adalah sekumpulan orang, peristiwa atau sesuatu yang menarik perhatian peneliti untuk diinvestigasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 46 pegawai.

Menurut Ridwan dan Akdon (2007) apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi harus dijadikan responden. Namun karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100 Pegawai yaitu 46 Pegawai, maka

agar penelitian ini lebih akurat, peneliti memutuskan untuk menjadikan seluruh populasi sebagai responden. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode sensus atau tidak menggunakan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini di golongan dalam dua jenis yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung atau data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara langsung, diperoleh dengan cara mendapatkan referensi melalui literatur buku, hasil penelitian dan sumber-sumber lainnya.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini digunakan 2 (dua) jenis metode pengumpulan data yaitu :

a. Kuesioner (angket)

Teknik kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan langsung kepada pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

b. Observasi (Pengamatan)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada objek-objek penelitian khususnya yang menyangkut variabel yang diteliti.

Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian adalah 3 variabel, yaitu 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen adalah : *Locus Of Control* (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan informasi bagaimana caranya mengukur sesuatu variabel (Singgarimbun dan Effendi, 1989).

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai corrected item-total corelation lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Malholtra, 1993). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16,0.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach' Alpha. Menurut Sekaran (2006), suatu variabel dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16,0.

Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dilakukan uji regresi linear berganda dengan rumus :

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

Y = Kinerja Pegawai
 X₁ = Locus Of Control
 X₂ = Stres Kerja
 a = Konstanta
 e = error

Pengujian Hipotesis

Uji f

Uji f dipakai untuk menguji hipotesis secara serempak dengan tingkat keberartian tertentu seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t

Uji t dipakai untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel. 1 Rekapitulasi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Locus of control (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> • Locus of control internal • Locus of control eksternal 	Skala Likert 1-5
2	Stres Kerja (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan Tugas • Tuntutan Peran • Tuntutan Pribadi 	Skala Likert 1-5
3	Kinerja Pegawai (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Pengetahuan • Penyesuaian Pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> • Keandalan • Hubungan Kerja 	Skala Likert 1-5

HASIL PEMBAHASAN

Uji Validitas

Intrumen penelitian sebagai alat ukur harus diukur validitasnya. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat instrumen penelitian mengukur variabel yang diukur. Intrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja seharusnya diukur (Sugiyono, 2003). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pernyataan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Malholtra, 1993). Perhitungan ini akan dilakukan SPSS versi 16,0.

Dari hasil perhitungan SPSS dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* dari seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai (Y) yang berjumlah 15 butir pernyataan dinyatakan valid, karena semua item pernyataan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30. Untuk variabel *Locus Of Control* (X_1) dengan jumlah item pernyataan 6 butir pernyataan dinyatakan valid, karena semua item pernyataan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30. Untuk variabel Stres Kerja (X_2) dengan jumlah item pernyataan 12 butir pernyataan dinyatakan valid, karena semua item pernyataan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran (2006), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha lebih dari 0,70. Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 16,0.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha pada masing-masing variabel yaitu, Kinerja Pegawai (Y), 0,801, *Locus Of Control* (X_1), 0,789, Stres Kerja (X_2), 0,758 semua variabel menunjukkan nilai cronbach alpha lebih dari 0,70, maka dapat disimpulkan semua variabel pada penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini tujuannya adalah untuk melihat pengaruh *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

Dari hasil perhitungan SPSS tersebut terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	1,458	0,778	0,000	-
Locus Of Control (X_1)	1,138	1,243	0,007	Signifikan
Stres Kerja (X_2)	1,162	1,180	0,005	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,667			
Koefisien Determinasi (R^2)	: 0,557			
Nilai F	: 12,897			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer

Tabel 2 memperlihatkan nilai konstanta (α) adalah 1,458, sedangkan nilai koefisien *Locus Of Control* 1,138, Stres Kerja 1,162. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

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

$$Y = 1,458 + 1,138X_1 + 1,162X_2 + e$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel *locus of control* dan stres kerja secara simultan

mempengaruhi variabel kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai R-Square atau koefisien determinan adalah sebesar 0,557. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya *locus of control* dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat adalah 55,7%, sedangkan sisanya sebanyak 44,3 % lagi dipengaruhi oleh variabel

bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikan yang ada. Dari tabel 2, terlihat bahwa nilai t variabel *locus of control* sebesar 1,243 dengan nilai signifikan 0,007. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5% ($0,007 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. **Hipotesis 1 diterima.**

Nilai t variabel stres kerja sebesar 1,180 dengan nilai signifikan 0,005. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5% ($0,005 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. **Hipotesis 2 diterima.**

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai F dan signifikan nilai F. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (Statistical Package For Sosial Scien) Versi 16,0. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- a. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< \alpha$ (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis data pada tabel 1.2, diperoleh nilai F sebesar 12,897 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (*Locus Of Control* dan *Stres Kerja Pegawai*) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (*Kinerja pegawai*).

KESIMPULAN

Locus of control berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Dengan adanya *locus of control* maka peningkatan kinerja pegawai akan terjadi, temuan penelitian ini membuktikan bahwa *locus of control* merupakan karakteristik psikologis sebagai motor penggerak untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam *locus of control* yang dilakukan dengan baik akan membuat pegawai semangat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan atau stres dalam bekerja, sehingga kinerja yang dihasilkan cukup tinggi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberikan kesempatan untuk penelitian ini dan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat yang telah menjadi fasilitator serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mustopadidjaja AR. 2000. Paradigma-Paradigma Pembangunan dan Saling Hubungannya dengan Model, Strategi, dan Kebijakan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan, LAN-RI, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Davis, Keith, & Jhon W Newstrom, 2002. *Perilaku dalam organisasi*. Cetakan I. Yogyakarta: BPFE.
- Wertner, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. International Edition. McGRAW-Hill, Inc., USA.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, (80(1),P.1-28.
- Falikhathun. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-unit Pelayanan Publik. *Empirika, Jurnal Penelitian Ekonomi, Bisnis, dan Pembangunan*, vol. (2):263-281.
- Cahyono, Budhi., 2006., Pengaruh organizational stressor dan individual traits terhadap stress pekerjaan., *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*, Vol. 7 No. 2., p. 181-195.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- H.M. Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, 2009, *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*, Citrabooks Indonesia, Jakarta.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Adminisirasi*, Bandung : Alfabeta.
- Ridwan dan Akdon (2007), *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen*, Bandung: Dewi Ruci.
- Maholtra, N.K. (1993). *Marketing Research*. 4th ed. Prentice Hall. New Jersey.
- Kuncoro, M., 2003, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Jakarta: Erlangga.