

## **Pengaruh *Locus of Control* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar**

Tossa<sup>1</sup>, Rina<sup>2</sup>, Hafipah<sup>3</sup>

Program Pascasarjana STIM LPI Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun secara simultan antara Locus Of Control dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Biringkanaya di Kota Makassar dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kecamatan Biringkanaya. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 83 responden yang berasal dari kantor Kecamatan Biringkanaya.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara locus of control terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara untuk hipotesis selanjutnya juga ditemukan bahwa terdapat pengaruh simultan antara locus of control dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Locus of Control, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

### **Abstract**

This study aims to determine the influence of both partial and simultaneous between the Locus of Control and Workload on Employee Performance.

This research was conducted at the Biringkanaya Subdistrict Office in Makassar City using a quantitative approach. The population in this study was all Civil Servants in the Biringkanaya District office. The sample used was 83 respondents from the Biringkanaya District office.

The results of this study found that there was no positive and partially significant influence between the locus of control on employee performance. There is a positive and significant influence between workload variables on employee performance. Meanwhile, for the next hypothesis, it was also found that there is a simultaneous influence between the locus of control and workload on employee performance.

Keywords: Locus of Control, Workload, and Employee Performance

Copyright (c) 2023 Tossa

---

 Corresponding author :

Email Address : [tossa@gmail.com](mailto:tossa@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Pengolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosudural dan praktek bagaimana mengolah atau mengatur orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Mengolah dan mengatur pegawai menjadi seni tersendiri dalam sebuah organisasi guna melahirkan pegawai yang profesional dan

memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Masalah mendasar yang sering dihadapi organisasi adalah bagaimana mengolah sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantif dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan. Efek substantif ini menurut Rotter disebut locus of control atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya (Ridwan, 2013).

Terlepas dari hal di atas, tentunya setiap individu pegawai kecenderungan 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 oranglain (eksternal) (Munir & Sajid, 2010). Dengan adanya locus of control menjadikan setiap pegawai bisa mengetahui apa yang menjadi faktor-faktor pendukung dalam melaksanakan aktifitas kerja, sehingga dengan pegawai mengetahui hal tersebut akan menumbuhkan etos kerja dan kinerja mereka.

Beberapa pandangan mengenai locus of control menurut Erdogan (dikutip Kutanis, Mesci & Ovdur, 2011) 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, p139) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun 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. Dalam pandangan di atas, penulis menarik suatu kesimpulan bahwa setiap pegawai diharapkan bisa memahami perihal faktor internal atas pemegang kendali, juga faktor eksternal yang pengendalian akan dirinya datang dari luar.

Tentunya adapun beberapa penelitian yang memberikan dukungan bahwa locus of control berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Majid Himawan (2016), dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo. Hal ini berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi t sebesar 7,608 dengan koefisien 0,000. Hasil penelitian ini sesuai teori yang menyatakan bahwa locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etika kerja Islam juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo. Hal ini berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi t sebesar 4,601 dengan koefisien 0,000. Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga diketahui bahwa locus of control dan etika kerja

Islam sebagai variabel moderating berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Beringharjo. Hal ini berdasarkan hasil regresi yang diperoleh dari signifikansi t sebesar 2,059 dengan koefisien 0,044. Hasil penelitian ini sesuai teori yang menyatakan bahwa locus of control dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerjakaryawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Nur dan Rini Kuswati (2013), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu dan rata-rata indeks persepsi karyawan untuk locus of control dan kinerja adalah tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat locus of control dan kinerja karyawan rata-rata adalah baik. Tentunya dengan adanya hal di atas, setiap pegawai juga akan memperhatikan bagaimana beban kerja yang diberikan dalam menjalankan kerjanya, dengan harapan bisa meningkatkan kinerja pegawai, namun hal ini kadang berbeda, ketika beban kerja tinggi biasanya juga semakin tinggi pula stress yang dihadapi oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, atau sebaliknya adapula yang mengatakan bahwa beban kerja bisa mendorong kinerja lebih baik.

Menurut Munandar (2012:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Disamping itu beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stress.

Sedangkan pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan pegawai. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan.

Adapun menurut Hasibuan (2005:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Adapun beberapa penelitian tentang beban kerja di antaranya yaitu Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M Sinaga (2015), dengan hasil penelitian mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Penelitian yang berbeda di ungkap oleh Nurmardhiyah Pulung (2107), dengan hasil penelitian mengatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, penelitian ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Monika (2015) dengan hasil penelitian mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Maka perusahaan dapat memperbaiki dampak beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan cara tidak

terlalu memberikan pekerjaan yang berat ataupun diluar jam kerja agar kinerja karyawan tidak menurun dan antara karyawan saling memberikan motivasi kerja.

Dalam hal penjelasan locus of control, dan beban kerja mengharapkan adanya peningkatan yang diberikan oleh pegawai atau karyawan dalam hal kinerjanya. Dengan adanya peningkatan kinerja akan membangun suatu instansi yang memiliki citra baik dikalangan masyarakat. Kinerja menurut Hasibuan (2012:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Selain itu pandangan yang berbeda diberikan oleh menurut Sedarmayanti (2009:54), kinerja pegawai yang meningkat dapat dilihat dari peningkatan prestasi atas keberhasilan organisasi yang dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Pada perangkat Pemerintah Daerah seperti misalnya Kantor Kecamatan Biringkanaya di Kota Makassar, tentunya mengharapkan bahwa peran pegawai sebagai bagian dari sumber daya manusia yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya locus of control dari pegawai akan berdampak terhadap kinerja serta etos kerja yang baik pula dan juga penting untuk memperhatikan hal beban kerja yang akan memberikan efek sebaliknya. Penelitian ini mempunyai rumusan masalah (1) Apakah locus of Control berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar? (2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar? (3) Apakah Locus of Control dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar?

## **METODOLOGI**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lainnya, populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek itu melainkan apa yang menjadi sasaran dari pengukuran peneliti (Ferdinand, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor kecamatan tersebut adalah sebanyak 83 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dapat diambil oleh peneliti dari beberapa jumlah dari keseluruhan populasi yang sesuai dengan kriteria peneliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sample jenuh dengan mengingat jumlah populasi cukup terbatas yaitu hanya sebanyak 83 orang. Oleh karenanya, seluruh jumlah populasi dijadikan sebagai sampel di dalam penelitian ini. Analisis Data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif dan analisis regresi Linear berganda.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah data dinyatakan valid, reliable dan lolos dalam uji kriteria berdasarkan uji asumsi klasik serta diketahui nilai determinasinya, maka data dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya yaitu analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Adapun hasil analisis tersebut dapat diuraikan sebagai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,528	2,143		3,979	,000
<i>Locus of Control</i>	,148	,214	,067	,691	,491
Beban Kerja	1,250	,241	,500	5,189	,000

**a. Dependent Variable: Kinerja**

Dari table koefisien regresi tersebut di atas, hasil analisis yang tersedia kemudian disusun kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 8,528 + 0,148X_1 + 1.250X_2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut, dapat dijelaskan untuk masing-masing komponen persamaan sebagai berikut:

- a. Jika seluruh variable bebas memiliki nilai yang *constant* atau sama dengan nol (0), maka variable kinerja pegawai akan memiliki nilai 8,528.
- b. Jika variable *locus of control* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, sementara variable bebas lainnya bernilai *constant* atau sama dengan nol (0), maka variable kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.148 satuan.
- c. Jika variable beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dan variable bebas lainnya dianggap *constant* atau sama dengan nol (0), maka variable kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1.250 satuan.

**Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 (Locus of control) terhadap Y (Kinerja Pegawai), dari analisis yaitu nilai signifikansi dari X1 (Locus of control) sebesar 0,491 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara X1 (Locus of control) terhadap Y (Kinerja

Pegawai). Menurut Kustini (2004) di dalam penelitiannya menuturkan bahwa locus of control merupakan suatu pengendalian yang berhubungan dengan variabel seperti peran stress, peran etika, maupun etos kerja karyawan. Untuk itu, locus of control merupakan salah satu faktor penting dalam kinerja pegawai. Maka dalam penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control pada Kantor Kecamatan Biringkanaya belum efektif. Pegawai yang berorientasi pada internal locus of control menampakkan belum menyakini apa yang ada pada pribadinya terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan, lebih mampu dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, lebih banyak mengandalkan cara pemberian pengaruh terbuka dan supportif, menekankan strategi instiansi yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Sementara bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Meskipun ada perasaan khawatir dalam dirinya tetapi perasaan tersebut relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang - orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap masalah dalam bekerja. Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riska Kumala Sari, (2018) yang mengatakan dalam hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara locus of control dengan kinerja pegawai dengan hasil bahwa nilai thitung sebesar 2,392 sedangkan nilai ttabel adalah 1,685. Dan juga adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas dengan kinerja pegawai dengan hasil penelitian bahwa nilai thitung sebesar 6,388 sedangkan nilai t-tabel adalah 1,685. Dan juga adanya pengaruh secara simultan antara locus of control, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di BMT Tulungagung dengan hasil koefisien determinasi Fhitung sebesar 34,737. Dan F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 3,25.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh X2 (beban kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X2 (beban kerja) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara X2 (beban kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dapat memengaruhi kinerja mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin meningkatnya suatu beban kerja maka semakin tinggi kinerja mereka dalam batasan tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Meshkati dalam Tarwaka (2015), yang mengatakan beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang besar dan menimbulkan tingkat fokus yang tinggi bagi seorang pegawai. Mereka yang cenderung memiliki beban kerja tinggi, dapat mengatur pola kerja mereka sedemikian rupa sehingga menjadi lebih efektif dalam bekerja. Mereka cenderung memiliki persepsi untuk bekerja dengan maksimal serta mengatur waktu kerja mereka dengan baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat pegawai yang jika diberikan beban kerja yang besar, justru mereka akan memiliki

kecenderungan kerja yang rendah. Akan tetapi, berbeda halnya dengan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Biringkanaya yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Ketika mereka diberikan beban kerja yang tinggi dalam proporsi tertentu, ternyata mereka membuktikan bahwa kinerja mereka justru dapat bertahan dan meningkat. Mereka dapat mengelola pekerjaan mereka dengan baik, serta waktu yang digunakan cenderung efisien. Karena mereka menganggap bahwa jika pekerjaan itu ditunda, maka akan muncul pekerjaan yang baru dari pimpinan. Sehingga mereka semaksimal mungkin tetap melaksanakan pekerjaan mereka dalam proporsi yang cukup tinggi, dengan menerapkan manajemen kerja secara individu.

### **Pengaruh Locus of Control dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh X1 (locus of control) dan X2 (beban kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai), menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  untuk uji Anova. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh simultan antara X1 (locus of control) dan X2 (beban kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Hal ini menjelaskan bahwa secara bersamaan, locus of control dan beban kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya dapat memengaruhi kinerja mereka. Dalam kenyataannya pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa locus of control tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Namun dengan adanya variabel beban kerja, maka kedua variabel tersebut secara simultan memberikan dampak positif terhadap perubahan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Biringkanaya. Para pegawai yang memiliki locus of control internal yang memadai akan diberdayakan secara maksimal dengan adanya beban kerja yang mereka miliki. Semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh para pegawai, maka seluruh potensi internal mereka kemudian menjadi aktual. Hal ini terjadi karena mereka berada dalam situasi kerja dengan beban kerja yang tinggi. Mereka harus melaksanakan seluruh tanggung jawab mereka, sehingga hal yang mereka butuhkan adalah bagaimana mereka memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki secara internal. Dari sini kemudian, kinerja para pegawai menjadi meningkat seiring dengan peningkatan locus of control dan beban kerja yang mereka miliki secara bersamaan.

### **SIMPULAN**

*Locus of control* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar, *Locus of control* dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar.

### **Referensi**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah. 2006." Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat" Tesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang. Diakses Tanggal 2 Oktober 2009.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta:

- Aswaja Pressindo.
- Agus Dharma, 2014, *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. 2009. *Manajemen Bisnis*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Aminah Soleman, 2011, *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari factor usia dengan pendekatan recommended weighly limit*, ARIKA, Vol.05. No.2 ISSN: 1978-1105, Universitas Pattimura.
- Armstrong, M. & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Achmad, Nur dan Rini Kuswati, 2015, *Buku Latihan Metodologi Penelitian Bisnis*, Surakarta, UMS.
- Alex. S. Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Alfian, M. A. (t.thn.). *Fenomena Recep Tayyip Erdogan dan Kebijakan AKP di Turki*. 100-102.
- Adkin Y and Kelley S., 2009. Mechanism underlying the cardioprotective effect of omega-3 polyunsaturated fatty acid. *Journal of Nutritional Biochemistry*;21. 781-792
- Bastian, Indra. (2014). *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western - Cengage Learning
- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Dayakisni, T & Yuniardi,S.(2004), *Psikologi Lintas Budaya*.Malang: UMM Press
- Dessler, G. (2004). *Human resource management*, 8th edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Ghufron, M.N & Risnawita, R.S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Malayu S.P.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. India: New Age International Publishers.
- Henry Simamora (2012), *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Kuzgun Ebru. (2012): *Brand Loyalty's impact on customer engagement in virtual brand communities - by the case of Turkish market*, Thesis Copenhagen Busniess schools cand Merc. International Matketing management.
- Kusnandar, F. 2010. *Kimia Pangan Komponen Mikro*. PT Dian Rakyat, Jakarta.
- Lohman, 2003, *"Analisis Kuantitatif"*, Jogjakarta.
- Mischel, W. (2012). *Self-Control Theory*. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology* (pp. 1- 22). London: Sage Publication.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, S.C. Utami. 2012. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Monika, Sinta. 2015. *Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan*

- Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Skripsi Program Studi Manajemen Ekonomi. Diterbitkan.
- Munir, Saima & Mehsoon Sajid. 2010. Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* Vol. 1 (3), 78-93, ISSN 2152- 1034.
- Muskamal. (2010). Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II LAN Makassar, KKSDA: Makassar.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. (2008). *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage*, New York: McGraw Hill.
- Ozen, Kutanis Rana, Mesci Muammer, dan Ovdur Zeynep. "The Effects of Locus of Control on Learning Performance: A Case of Academic Organization." *The Journal of Economic and Social Studies*. Volume 1 Number2,2011,hh.11133 <http://recepzihni.org/jecoss/journal.of.economic.and.social.studies>
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rotter, J.B. (1966) *The Social Learning Theory of Julian B. Rotter*. (<http://psych.fullerton.edu/jmearns/rotter.htm>, diakses 30 Januari 2014).
- Ridwan, Mohamad. (2012), *Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata*. PT SOFMEDIA: Medan.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sadili Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Tarwaka, 2008. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Suryana. 2014. *Kewirausahaan, Edisi IV*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandy, Muhammad. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis Universitas Widyatama Bandung.
- Sitepu, Rasidin K. dan Bonar M. Sinaga. 2014. *Dampak Investasi Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Kemiskinan di Indonesia: Pendekatan Model Computable General Equilibrium Harbani*, Pasolong,2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Afabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Spector, P.G. 1982. Behavior in Organization as A Function of Employee's Locus of Control. *Psychological Bulletin*. 91: 482-497.
- Suradinata, Ermaya, Otonomi Daerah dan Paradigma Baru Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Politik dan Bisnis, Suara Bebas, Jakarta; 2006.
- .Toto Tasmara, *Membudayakan Etos kerja Islami*, (Gema Insani, 2004).
- Tarmudji. 2004. Pemanfaatan Onggok untuk Pakan Unggas. <http://www.litbang.deptan.go.id/artikel/one/71/>.
- Tangkilisan, Hessel Nogi.S.Drs.M.Si.(2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. K. 2007. *Physiology Stress in Livestock*. CRC Press, Inc. Boca Raton. Florida