

---

## ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Setyowati Subroto

Fakultas Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal

Email : titie.putri@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang dengan sampel 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan tentang locus of control, stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** *Locus of Control*, Stres Kerja, Kinerja

### PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dewasa ini, menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan (Wilson Bangun, 2012 : 4). Secara teoritis, kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam suatu organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Dikarenakan peningkatan kinerja sendiri bukanlah merupakan sesuatu hal yang mudah, sehingga pihak manajemen perusahaan seringkali kesulitan untuk mengidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini disebabkan kompleksnya penyebab penurunan kinerja karyawan, dan selain itu terkadang tidaklah sama penyebab penurunan kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya (Halida Savira, Noermijati dan Djumahir, 2014 : 55).

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan, dimana perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan, sedangkan dari sisi karyawan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan (Wilson Bangun, 2012 : 230).

Menurut (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1992 : 126), kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya, dan kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja. Sedangkan (Robbins dan Judge, 2015 dalam Kenny Sundoro dan I Gusti Ayu Manuati, 2016 : 117), kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan tingkat terhadap pelaksanaan tugas serta tanggungjawab yang berkontribusi pada produksi barang dan jasa atau tugas-tugas administratif.

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang, dimana perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Komang Adi Kurniawan, 2012 : 89). Kinerja merupakan tolok ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan, dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat (Wuryaningsih dan Rini Kuswati, 2013 : 276).

Jika berbicara mengenai kinerja karyawan tentunya tidak terlepas dari bagaimana karyawan berperilaku di tempat tugas maupun terhadap masyarakat. Karena pada dasarnya perilaku karyawan diawali dari adanya motivasi yang 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 sesuai dengan tujuan dan sasaran pekerjaan atau tugas (Suryana S, 2003 dalam Erdawati, 2015 : 40).

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antar stimulus dan respon. Stres yang dialami oleh karyawan, akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan (John Suprihanto, Agung Harsiwi dan Prakosa Hadi, 2003 : 62). Stres merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan stres dibedakan menjadi dua, yaitu (1) faktor internal, yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya; (2) faktor eksternal, yang terdiri dari faktor intrinsik pekerjaan, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja dan faktor struktur dan karakteristik organisasi (Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2015 : 36-37).

Stres dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana saat stres rendah atau tidak ada stres, karyawan pada umumnya bekerja pada

tingkat kinerja yang dicapainya pada saat itu. Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat menunjukkan bahwa karyawan termotivasi untuk memperbaiki tingkat kinerjanya. Tetapi ketika stres meningkat pada tingkat yang tinggi maka kinerja menurun secara mencolok. Kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stres daripada untuk melakukan tugasnya (Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997 : 55-56).

Selain stres, faktor kepribadian turut berperan dalam kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Penelitian (Hsinkuang, et al, 2010 dalam Kenny Sundoro dan I Gusti Ayu Manuati, 2016 : 117), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik psikologis yang salah satunya adalah *locus of control*. Daerah pengendalian (*locus of control*) berkaitan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya (Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997 : 21).

Menurut Danang Sunyoto dan Burhanudin (2015 : 16-17), *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *locus of control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka dan *locus of control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka.

*Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stress kerja, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Falikhatun (2003) dalam Erdawati (2015 : 40), mengemukakan 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 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.

Berdasarkan pendahuluan di atas maka masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan ? (2) Apakah terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan ?

Sedangkan Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan; (2) Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### ***Locus Of Control***

Menurut Robbins (1993 : 138), *Locus Of Control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1987 : 74) mengatakan bahwa *Locus Of Control* menentukan kadar sejauh mana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi terhadap mereka. *Locus Of Control* dibedakan menjadi dua (2) (Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, 1997 : 21) yaitu : (1) *Locus Of Control* Internal, adalah kepribadian dimana seseorang percaya bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi padanya; (2) *Locus Of Control* Eksternal, adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi padanya dikendalikan oleh kekuatan dari luar seperti keberuntungan dan nasib.

### **Stres Kerja**

Stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Danang Sunyoto dan Burhanudin, 2015 : 35). Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1987 : 204), stres adalah suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Danang Sunyoto dan Burhanudin (2015 : 36), menyatakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang menyebabkan stres yaitu : (1) faktor internal yang terdiri dari kepribadian, kemampuan dan nilai budaya; (2) faktor eksternal yang terdiri dari faktor intrinsik, faktor peran dalam organisasi, faktor pengembangan karier, faktor hubungan kerja serta faktor struktur dan karakteristik organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala H, 2007 : 153). Kinerja (Wilson Bangun, 2012 : 231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Sedangkan (Rivai, 2005 dalam Al Azhar, 2013 : 3), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan (Kenny Sundoro dan I Gusti Ayu Manuati, 2016 : 120). Secara garis besar, kinerja individu dapat diukur dengan menggunakan kriteria (Mangkunegara, 2010 : 29-36) : (1) kuantitas; (2) kualitas; (3) produktivitas; (4) ketepatan waktu; (5) pengawasan.

### **Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013), tentang Analisis Pengaruh *Locus Of Control* pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja individu akan semakin baik dengan adanya locus of control pada karyawan.

Erdawati (2015), meneliti Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati (2016) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat pemerintah daerah; terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja aparat pemerintah daerah; terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah; kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja aparat pemerintah daerah; kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* dan kinerja aparat pemerintah daerah; kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja dan kinerja aparat pemerintah daerah.

Kenny Sundoro Rahardjo dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2016), meneliti tentang pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan dengan *Locus of Control* sebagai Variabel Pemoderasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan; *locus of control* berpengaruh pada kinerja karyawan; *locus of control* memoderasi pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) Prov Jateng di Semarang yang berjumlah 30 karyawan. Menurut Ridwan dan Akdon (2007) dalam Erdawati (2015 : 41) apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi harus dijadikan responden. Karena jumlah populasi yang akan diteliti kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan responden. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode sensus atau tidak menggunakan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dengan membuat serangkaian pernyataan yang terkait dengan *Locus of Control*, Stres Kerja dan Kinerja. Sedangkan skala pengukuran menggunakan skala Likert, dengan pilihan kategori : Sangat tidak setuju (STS); Kurang setuju (KS); Cukup setuju (CS); Setuju (S); Sangat setuju (SS).

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Imam Ghazali, 2011 : 52). Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Version 19.00. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Imam Ghazali, 2011 : 47). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Windows Version 19.00.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Locus Of Control***

Item Pernyataan	r hasil	r tabel	Keterangan
Locus 1	0,362	0,215598	Valid
Locus 2	0,273	0,215598	Valid
Locus 3	0,672	0,215598	Valid
Locus 4	0,833	0,215598	Valid
Locus 5	0,733	0,215598	Valid
Locus 6	0,365	0,215598	Valid

Locus 7	0,769	0,215598	Valid
Locus 8	0,542	0,215598	Valid
Locus 9	0,703	0,215598	Valid
Locus 10	0,503	0,215598	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stress Kerja**

Item Pernyataan	r hasil	r tabel	Keterangan
Stress Kerja 1	0,773	0,215598	Valid
Stress Kerja 2	0,691	0,215598	Valid
Stress Kerja 3	0,767	0,215598	Valid
Stress Kerja 4	0,696	0,215598	Valid
Stress Kerja 5	0,732	0,215598	Valid
Stress Kerja 6	0,427	0,215598	Valid
Stress Kerja 7	0,683	0,215598	Valid
Stress Kerja 8	0,250	0,215598	Valid
Stress Kerja 9	0,358	0,215598	Valid
Stress Kerja 10	0,508	0,215598	Valid
Stress Kerja 11	0,646	0,215598	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja**

Item Pernyataan	r hasil	r tabel	Keterangan
Kinerja 1	0,632	0,215598	Valid
Kinerja 2	0,405	0,215598	Valid
Kinerja 3	0,395	0,215598	Valid
Kinerja 4	0,806	0,215598	Valid
Kinerja 5	0,634	0,215598	Valid
Kinerja 6	0,641	0,215598	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Locus Of Control	0,858	Reliabel
Stress Kerja	0,878	Reliabel
Kinerja	0,784	Reliabel

Sumber : Data Primer yang di olah

### PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Tabel 5. Hasil Analisa Regresi : Kinerja sebagai Variabel Dependent

Variabel Independent	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	Sig
(Constans)	19,387			
Locus Of Control	0,231	1,777	0,101	0,086

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwa :

Pengujian hipotesis : nilai  $t_{hitung}$  (1,777) < nilai  $t_{tabel}$  (2,042). Ini berarti bahwa  $H_0$  diterima (Tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan).

Pengujian Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 6. Hasil Analisa Regresi : Kinerja sebagai Variabel Dependent

Variabel Independent	$\beta$	t	$R^2$	Sig
(Constans)	12,032			
Stres Kerja	0,321	2,789	0,217	0,009

Sumber : Data Primer yang di olah

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwa :

Pengujian hipotesis : nilai  $t_{hitung}$  (2,789) > nilai  $t_{tabel}$  (2,042). Ini berarti bahwa  $H_a$  diterima (Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan).

### PEMBAHASAN

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai nilai  $t_{hitung}$  (1,777) < nilai  $t_{tabel}$  (2,042). Ini berarti  $H_0$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya, belum tentu mempengaruhi kinerjanya.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian dari Erdawati (2015) yang menyatakan bahwa *locus of control* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,789) > nilai  $t_{tabel}$  (2,042). Ini berarti  $H_a$  diterima, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan gejala psikologis yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian dari Erdawati (2015) dan Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati (2016), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Dari pengujian data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa (1) tidak terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan; (2) terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya jumlah responden yang terlalu sedikit, adanya *common bias* yang terjadi saat responden menjawab seluruh item pernyataan yang terdapat dalam satu paket kuesioner, yang mengakibatkan jawaban responden terhadap item pernyataan sebelumnya mungkin mempengaruhi jawaban di item-item pernyataan sebelumnya.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan bisa lebih menambahkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Al. 2013. "Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang dan Batam)". *Jurnal Ekonomi*. Vol 21. No 4. Desember 2013. Hal : 1-15
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Penerbit Erlangga. Jakarta
- DL, Wuryaningsih dan Rini Kuswati. 2013. "Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan". *Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers Sancall*. Maret 2013
- Erdawati. 2015. "Pengaruh *Locus Of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat". *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Vol 3. No 1. Januari 2015 : 39-45
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 1997. "*Perilaku Keorganisasian*". Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta
- Ghozali, I. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 1992. "*Manajemen Personalia*". BPFE. Yogyakarta
- Ivancevich, Gibson dan Donnelly. 1987. "*Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*". Penerbit Erlangga. Jakarta
- Kurniawan Saputra, Komang Adi. 2012. "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Internal Auditor Dengan Kultur Lokal Tri Hita Karana Sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*. Vol 3. No 1, April 2012. Hal : 86-100
- Mangkunegara. 2010. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Remaja Rosdakarya. Yogyakarta

- Mangkuprawira, Safri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. “*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*”. Penerbit Ghalia Indonesia
- Mas’ud, F. 2004. “*Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Raharjo, Kenny Sundoro dan I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2016. “Pengaruh Sres Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 10. No 2. Agustus 2016. Hal : 117-127
- Robbins, Stephen P. 1993. “*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*”. Versi Bahasa Indonesia. Edisi Kedelapan. PT Prenhallindo. Jakarta
- Savira, Halida dan Noermijati, Djumahir. 2014. “Pengaruh Stres Kerja dan Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Layanan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 12. No 1. Maret 2014. Hal : 54-60
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. “*Teori Perilaku Keorganisasian*”. CAPS (Center Of Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Suprihanto, John, TH Agung M Harsiwi dan Prakosa Adi. 2003. “*Perilaku Organisasional*”. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Sri Wahyuni, Endang, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)”. *Jurnal Manajemen*. Vol XX. No 02. Juni 2016 : 189-206