

**ANALISIS PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN *SELF EFFICACY*
SEBAGAI MEDIASI
(Studi pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang)**

Lulu' Rofiana

Program Pascasarjana Unisbank Semarang

e-mail: mademutz@gmail.com

Alimuddin Rizal

Program Pascasarjana Unisbank Semarang

e-mail: alimuddin_rizal@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of locus of control and work environment on employee performance with self efficacy mediation. In this study the dependent variable is the employee performance, while the independent variable is the locus of control and work environment and self-efficacy as an intervening variable (mediation).

This research was conducted at the Department of Agriculture and Forestry Rembang regency. The method of data collection was done by using a questionnaire that census sample totaled 103 people.

The results showed that the locus of control is significant positive effect on self-efficacy but not significant effect on the employee performance, work environment significant positive effect on self-efficacy and employee performance while self-efficacy significant positive effect on employee performance and an intervening variable (mediation) between locus of control and employee performance.

Keywords : locus of control, work environment, self efficacy and employee performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi *self efficacy*. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independen adalah *locus of control* dan lingkungan kerja dan *self efficacy* sebagai variabel intervening (mediasi).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan teknik sensus menggunakan kuesioner sehingga sampel berjumlah 103 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* dan kinerja pegawai sedangkan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan variabel intervening (mediasi) antara *locus of control* dan kinerja pegawai.

Kata kunci : *locus of control*, lingkungan kerja, *self efficacy* dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Perubahan sistem pemerintahan daerah sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian disempurnakan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah dilakukan perubahan dengan Undang-undang 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 berimplikasi pada perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 menjadi Undang-Undang Nomor 43

Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Perubahannya yang paling mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang lebih berorientasi kepada profesionalisme SDM aparatur (PNS), yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dengan pembinaan karir Pegawai

Negeri Sipil yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja yang pada hakekatnya dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Oleh karena itu Pemerintah Daerah harus menyiapkan aparatur yang berkualitas dan profesional untuk menciptakan *Good Governance*.

Pelayanan publik menurut Thoha (2000) merupakan suatu kegiatan yang harus mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat waktu pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik. Hal yang sama juga dinyatakan Munir (1995) bahwa pelayanan publik adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan fungsi material melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan orang lain sesuai haknya.

Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang terbentuk melalui Peraturan Daerah Kabupaten Rembang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rembang merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pertanian dan kehutanan. Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang yang memiliki visi : "Terwujudnya Pengelolaan Sumberdaya Pertanian dan Kehutanan Secara Optimal Untuk Meningkatkan dan Memperkuat Perekonomian Rakyat".

Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan misi Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang guna mewujudkan pembangunan pertanian, perkebunan, peternakan dan kehutanan di Kabupaten Rembang, sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil produksi pertanian dan kehutanan dengan menerapkan praktek budidaya yang tepat guna dan ramah lingkungan.
2. Mendorong terciptanya kawasan sentra produksi unggulan daerah dan sistem usaha pertanian yang terintegrasi / terpadu.
3. Mengelola sumber daya alam secara lestari serta menjamin fungsi dan manfaat secara ekonomi, ekologi dan sosial.

4. Memantapkan kelembagaan dan pengembangan SDM Pertanian dan Kehutanan.

Untuk itu diperlukan aparatur yang mempunyai kompetensi dan kinerja tinggi guna mengemban tugas tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individual, psikologis dan organisasi. Faktor individual meliputi keahlian dan demografi, faktor psikologis meliputi persepsi, pembelajaran, motivasi dan kepribadian (*locus of control* dan *self efficacy*), sedang faktor organisasi meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, struktur, *job desain* dan lain-lain.

Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah *locus of control*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Frucot dan Shearon (1997) bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *locus of control*. Untuk itu penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang memiliki *locus of control* internal atau eksternal. Menurut Slavin (1986) *locus of control* merupakan ciri/sifat pribadi seseorang yang menunjukkan apakah orang menghubungkan pertanggungjawaban terhadap kegagalan atau kesuksesan mereka pada faktor-faktor internal atau faktor-faktor eksternal dirinya.

Selain *locus of control*, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang terdiri dari 4 (empat) bidang, yaitu : Pertanian, Perkebunan, Peternakan dan Kehutanan, yang mana kantor masing-masing bidang tidak berada pada lokasi yang sama (terpisah-pisah) dengan kondisi fisik dan non fisik yang berbeda sehingga dimungkinkan dapat menciptakan persepsi dan pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Faktor psikologis lain yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Bandura (1997) adalah *self efficacy* atau kepercayaan diri. Menurutnya *self efficacy* diturunkan dari teori kognitif sosial (*social cognitive theory*). Secara singkat teori tersebut menyatakan bahwa sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi di gerakkan dari lingkungan dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap dan perilaku individu. *Self efficacy* atau kepercayaan diri memberi kontribusi signifikan pada pilihan tingkat tujuan individual yang selanjutnya hubungan ini berdampak pada pencapaian tujuan dan akan berhubungan dengan kinerja (Locke dan Latham, 1990).

Untuk itu penilaian kinerja menjadi sangat penting dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemampuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 1997).

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan-permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *locus of control* pengaruh terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang ?
2. Apakah lingkungan kerja pengaruh terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang ?
3. Apakah *locus of control* pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang ?
4. Apakah lingkungan kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang ?
5. Apakah *self efficacy* pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang ?

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Locus of Control

Konsep tentang *locus of control* atau pusat kendali pertama kali dikemukakan oleh Rotter seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 1990). Zimbardo (1985) dalam Abdulloh (2006) menyatakan bahwa dimensi internal dan eksternal dalam *locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Sebaliknya, individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan. Demikian juga dalam mencapai tujuan, perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000, dalam tesis Khoiryah, 2009), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi yang bersangkutan dalam bekerja. Lingkungan itu meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan keamanan. Sedangkan menurut Sihombing (2004), lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia, baik fisik maupun non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana pegawai beraktivitas dan menghasilkan produktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja fisik terdiri dari penerangan, pertukaran udara, kebisingan, kebersihan, keamanan dan pewarnaan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah pegawai, antara lain hubungan antar sesama pegawai serta hubungan antara pegawai

dengan pimpinan yang mampu mendorong pegawai untuk giat bekerja dan akan meningkatkan kinerja mereka (Nitisemito, 2002).

Self Efficacy

Bandura (1997) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. Sebelumnya Bandura dan Wood (1989) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi tergantung beberapa faktor diantaranya jenis kelamin, usia, pengalaman dan tingkat pendidikan.

Karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* tinggi adalah mereka merasa yakin untuk mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman, suka mencari situasi baru, menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan dan menghadapi ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya (Bandura, 1997). *Self efficacy* yang tinggi merupakan hasil dari penciptaan iklim organisasi berdasarkan kepercayaan dan keterbukaan, jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan memancing pegawai mengutarakan ketidakpuasan dan kepentingan tanpa rasa takut akan adanya pembalasan (Simamora, 1999).

Karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* rendah adalah individu yang merasa tidak berdaya, cepat sedih, apatis, cemas, menjauhkan diri dari tugas-tugas yang

sulit, cepat menyerah saat meghadapi rintangan, aspirasi yang rendah dan komitmen yang lemah terhadap tujuan yang ingin dicapai, dalam situasi sulit akan cenderung memikirkan kekurangan, beratnya tugas dan konsekuensi dari kegagalannya serta lambat untuk memulihkan kembali perasaan mampu setelah mengalami kegagalan (Bandura, 1997).

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan sesuatu sesuai target yang telah ditetapkan. Jadi, untuk menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya (Berry dan Houston dalam Kasim, 1993).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Review Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Sebelumnya	Hubungan Antar Variabel	Hasil Penelitian
1	Hery Sutanto (2001)	<i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap <i>self efficacy</i>	Semakin tinggi <i>locus of control</i> , maka semakin tinggi <i>self efficacy</i>
2	Khairul Saleh (2012)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap <i>self efficacy</i>	Semakin tinggi dukungan lingkungan kerja, semakin tinggi <i>self efficacy</i>
3	M. Noer dan Rihardjo (2007)	<i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja aparat	<i>Locus of control</i> berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja aparat pelayanan publik daripada budaya organisasi dan kebijakan sektor publik
4	Diana Khairani S. (2013)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan

	kinerja pegawai	terhadap kinerja pegawai BAPPEDA
5	Tutuk Ari Arsanti (2009)	<i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja

Hubungan Locus of Control dan Self Efficacy

Internal locus of control berhubungan dengan sikap proaktif dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja (Rotter, 1990). Individu yang mempunyai *internal locus of control* mempersepsikan diri memiliki kemampuan sangat baik dan memiliki optimisme tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tujuan. Dengan kata lain individu dengan *internal locus of control* cenderung mempunyai *self efficacy* lebih tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Philip & Gully (1997) yang menemukan, *internal locus of control* berhubungan positif dengan *self efficacy*.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap *self efficacy*.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Self Efficacy

Perilaku manusia dalam perspektif teori belajar sosial (*social learning theory*) terkait erat dengan lingkungan dan situasional. Dalam pandangan belajar sosial perilaku manusia, variabel individu dan lingkungannya melakukan interaksi secara terus-menerus dan timbal balik, hal ini dinamakan *reciprocal determinism* (Bandura, 1997). Penelitian Colquitt et all (2011) menunjukkan bahwa karakteristik situasional yaitu iklim organisasi, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan *self efficacy*. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa individu yang mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya akan lebih percaya diri bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *self efficacy*.

Hubungan Locus of Control dan Kinerja Pegawai

Locus of control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1990). Berdasarkan teori *locus of control* memungkinkan perilaku pegawai dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control* internalnya, dimana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang di dapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri, sehingga disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh tipe personalitas individu. Individu dengan *locus of control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Dalam penelitian Mohamad Noer (2007) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja aparat pelayanan publik daripada budaya organisasi dan kebijakan sektor publik. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman, nyaman sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis akan menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

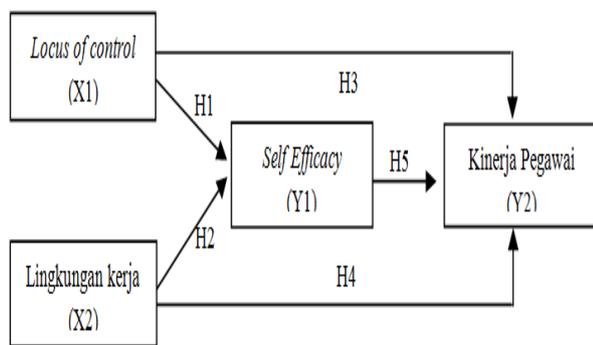
Hubungan Self Efficacy dan Kinerja Pegawai

Menurut Bandura (1997), *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Dari pengertian tersebut jelas *self efficacy* seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Hery Sutanto (2001) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karena *self efficacy* merupakan refleksi dari kombinasi kemampuan, motivasi dan *locus of control* yang diketahui mempunyai kekuatan yang begitu besar bagi individu atau seseorang untuk keyakinannya dalam membentuk kinerja.

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran teoritis sebagai panduan dan alur berfikir tentang pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *self efficacy* sebagai mediasi dapat di lihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang sebanyak 103 orang. Populasi adalah kumpulan individu yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan dan dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995). Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi

(Singarimbun, 1991). Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 103 responden. Cara sensus ini biasanya dikenal dengan istilah *total sampling* atau *Complete Enumeration* yang digunakan jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak (Prasetyo dan Jannah, 2005).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper dan Emory, 1995). Data primer yang diambil berupa identitas pribadi dan data persepsi responden terhadap *locus of control*, lingkungan kerja, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Sumber data primer diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dipakai untuk penelitian ini adalah metode survei, yaitu metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (penyebaran kuesioner) mengenai kondisi sebenarnya yang dialami oleh responden dengan jawaban menggunakan skala likert 1-7.

Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

Variabel *locus of control* menggunakan 2 dimensi, yaitu internal dan eksternal (11 indikator). Variabel lingkungan kerja menggunakan 2 dimensi, yaitu fisik dan non fisik (10 indikator). Variabel *self efficacy* menggunakan 3 dimensi, yaitu tingkat, keluasan dan kekuatan (8 indikator). Sedang variabel kinerja pegawai menggunakan 5 dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja,

lama jam kerja, kerjasama dan supervisi (10 indikator).

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kuantitatif yang terdiri dari Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Model (analisis regresi, linier berganda, koefisien determinasi dan uji F) dan Uji Hipotesis (uji t dan uji efek mediasi) yang diolah dengan menggunakan program komputer SPSS 16.00 for Windows.

Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan analisis faktor dengan syarat nilai *loading factor* > 0,4 dan nilai kecukupan sampel KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) dan Bartlett's test > 0,50 (Ghozali, 2011). Hasil uji validitas terlihat pada Tabel 2 sampai Tabel 5.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Locus of Control*

Variabel	Nilai KMO (> 0,5)	Indikator	Loading Faktor	Ket
<i>Locus of Control</i>	0,766 (cukup)	q1	0,414	Valid
		q3	0,468	Valid
		q4	0,467	Valid
		q5	0,812	Valid
		q6	0,592	Valid
		q7	0,838	Valid
		q8	0,453	Valid
		q9	0,800	Valid
		q10	0,718	Valid
		q11	0,477	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Lingkungan Kerja*

Variabel	Nilai KMO (> 0,5)	Indikator	Loading Faktor	Ket
<i>Lingku- ngan kerja</i>	0,772 (cukup)	q12	0,581	Valid
		q13	0,586	Valid
		q14	0,581	Valid
		q15	0,762	Valid
		q16	0,685	Valid
		q17	0,789	Valid
		q18	0,689	Valid
		q19	0,692	Valid
		q20	0,806	Valid
		q21	0,874	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Variabel	Nilai KMO (> 0,5)	Indikator	Loading Faktor	Ket
<i>Self Efficacy</i>	0,717 (cukup)	q22	0,693	Valid
		q23	0,778	Valid
		q24	0,601	Valid
		q25	0,768	Valid
		q26	0,580	Valid
		q27	0,587	Valid
		q28	0,694	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Kinerj Pegawai*

Variabel	Nilai KMO (> 0,5)	Indikator	Loading Faktor	Ket
<i>Locus of Control</i>	0,691 (cukup)	q29	0,802	Valid
		q30	0,514	Valid
		q33	0,811	Valid
		q34	0,702	Valid
		q36	0,583	Valid
		q37	0,636	Valid
		q38	0,826	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Sedang uji reliabilitas mensyaratkan nilai *cronbach alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach α	Keterangan
<i>Locus of Control</i>	0,815	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,871	Reliabel
<i>Self efficacy</i>	0,766	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,829	Reliabel

Uji Model

a) Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap *self efficacy* (regresi 1) dapat dilihat pada Tabel 7 dan Hasil analisis regresi *locus of control*, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai (regresi 2) dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 7. Hasil Regresi 1

Model	Koef. Beta	t hit	Sig.
<i>Locus of Control</i>	0,342 (b ₁)	3,940	0,000
Lingkung-an Kerja	0,358 (b ₂)	4,122	0,000

Variabel dependent : *Self efficacy*

Sumber : Data primer diolah, 2014.

$$\text{Rumusan } Y_1 = 0,342X_1 + 0,358X_2$$

Artinya *locus of control* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* dengan koefisien beta 0,342 dan 0,358.

Tabel 8. Hasil Regresi 2

Model	Koef. Beta	t hit	Sig.
<i>Locus of Control</i>	-0,005 (b_3)	- 0,067	0,947
Lingkung-an Kerja	0,488 (b_4)	5,974	0,000
<i>Self Efficacy</i>	0,332 (b_5)	3,819	0,000

Variabel dependent : Kinerja pegawai

Sumber : Data primer diolah, 2014.

$$\text{Rumusan } Y_2 = 0,488X_2 + 0,332Y_1$$

Artinya *locus of control* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun lingkungan kerja dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien beta 0,488 dan 0,332.

b) Koefisien Determinasi

Suatu pengujian yang digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai adjusted R^2 *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap *self efficacy* dan *locus of control* sebesar 0,312 artinya kemampuan model dalam menjelaskan secara benar hubungan variabel *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap *self efficacy* adalah sebesar 31,2 %, sedangkan 68,8 % dijelaskan oleh variabel di luar model. Sedangkan nilai adjusted R^2 *locus of control*, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,481 kemampuan model dalam menjelaskan secara benar hubungan variabel *locus of control*, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48,1 %, sedangkan 51,9 % dijelaskan oleh variabel di luar model.

c). Uji F

Suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independen (bebas) terhadap variabel

dependen (terikat). Nilai F hitung dan signifikansi pengaruh secara simultan variabel *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap *self efficacy* adalah sebesar 24,093 dengan signifikansi 0,000 artinya model yang digunakan dalam penelitian ini adalah baik (fit) karena nilai signifikansi $< 0,05$. Sedangkan nilai F hitung dan signifikansi pengaruh secara simultan variabel *locus of control*, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar 32,496 dengan signifikansi 0,000 artinya model yang digunakan dalam penelitian ini adalah baik (fit) karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Hipotesis

a) Uji Signifikansi (Uji t)

Suatu pengujian untuk menentukan apakah jawaban teoritis yang terkandung dalam pernyataan hipotesis didukung oleh fakta yang dikumpulkan dan dianalisis dalam pengolahan data. Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2011).

Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

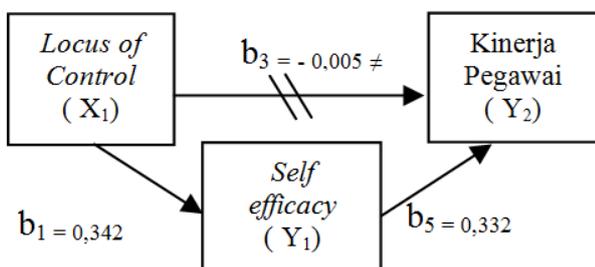
Hipotesis 1 nilai t hitung *locus of control* terhadap *self efficacy* sebesar 3,940 dan signifikansi $p=0,000 < 0,05$. Hal ini berarti *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* sehingga **Hipotesis I diterima**. Hipotesis 2 nilai t hitung lingkungan kerja terhadap *self efficacy* sebesar 4,122 dan signifikansi $p=0,000 < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* sehingga **Hipotesis II diterima**. Hipotesis 3 nilai t hitung *locus of control* terhadap kinerja pegawai sebesar - 0,067 dan signifikansi $p=0,947 > 0,05$ (tidak signifikan). Hal ini berarti

locus of control secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga **Hipotesis III ditolak**. Hipotesis 4 nilai *t* hitung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 5,974 dan signifikansi $p=0,000 < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **Hipotesis IV diterima**. Hipotesis 5 nilai *t* hitung *self efficacy* terhadap kinerja pegawai sebesar 3,819 dan signifikansi $p=0,000 < 0,05$. Hal ini berarti *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **Hipotesis V diterima**.

b) Uji Efek Mediasi

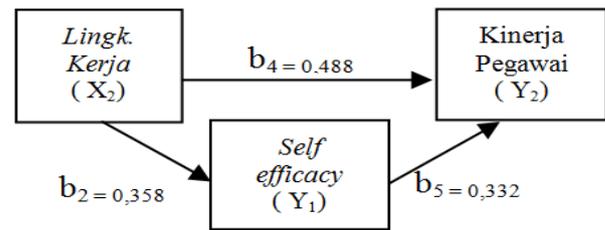
Suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan di mediasi variabel ketiga. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan menentukan pola hubungan antara (3) tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2011).

Model grafis dalam penelitian ini terdapat 2 analisis jalur path, yaitu :



Gambar 2. Hasil analisis jalur *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan mediasi *self efficacy*

Dari Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa nilai beta *locus of control* terhadap kinerja pegawai adalah negatif namun tidak signifikan karena $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model di atas merupakan *full mediation* yang artinya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dimediasi secara penuh oleh *self efficacy*.



Gambar 3. Hasil analisis jalur lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi *self efficacy*

Untuk mengetahui efek mediasi dapat dilakukan dengan melakukan perhitungan sebagai berikut :

$$b_4 = 0,488 \text{ (pengaruh langsung)}$$

$$b_2 \times b_5 = 0,358 \times 0,332$$

$$= 0,11 \text{ (pengaruh tidak langsung)}$$

Maka $b_2 \times b_5 < b_4$, sehingga dapat diartikan tidak terdapat efek mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai oleh *self efficacy*.

Pembahasan

Uji Hipotesis

Hipotesis I

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan sistem jenjang karir PNS yang pasti, kemampuan dan kematangan dalam berpikir serta pengalaman dalam bekerja menjadikan responden berkeyakinan mereka akan mampu mengendalikan setiap peristiwa yang terjadi padanya, sehingga mereka akan memiliki inisiatif tinggi, selalu berusaha mencari penyelesaian masalah, bekerja seefektif mungkin dan mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil. Dengan demikian mereka akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan menciptakan *self efficacy* yang tinggi. Menurut Rotter (1990) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Pegawai yang memiliki *locus of control* tinggi akan memiliki *self efficacy* yang tinggi pula.

Hipotesis II

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *self efficacy*. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan membuat pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu pegawai dalam melaksanakan tugas dapat diminimalisir sehingga pegawai akan merasa yakin atau percaya diri untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu dan hasil. Colquitt *et all* (2011) menunjukkan bahwa karakteristik situasional yaitu iklim organisasi, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan *self efficacy*. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa individu yang mendapat dukungan dari lingkungan kerjanya akan lebih percaya diri bahwa dia mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya.

Hipotesis III

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan kemampuan, ketrampilan dan pengalamannya seorang pegawai akan memiliki *locus of control* yang tinggi, hal ini selanjutnya akan berpengaruh terhadap kepercayaan diri seorang pegawai dan dengan kepercayaan diri yang tinggi tersebut maka seorang pegawai akan berusaha untuk menggunakan segala kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hery Sutanto (2001) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *locus of control*, maka semakin tinggi *self efficacy* yang selanjutnya membentuk kinerja.

Hipotesis IV

Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana yang nyaman, aman dan kondusif sehingga segala hambatan dapat diminimalisir dan kinerja pegawai tentunya akan meningkat karena dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Hipotesis V

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan *self efficacy* yang tinggi maka seorang pegawai akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan menggunakan segala kemampuan dan keahliannya serta selalu berusaha mencari penyelesaian masalah. *Self efficacy* yang tinggi dari para pegawai dipengaruhi oleh adanya persepsi bahwa mereka memiliki cukup kemampuan, keahlian dan pengalaman untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Menurut Locke dan Latham (1990) menyatakan bahwa *Self efficacy* atau kepercayaan diri memberi kontribusi signifikan pada pilihan tingkat tujuan individual yang selanjutnya hubungan ini berdampak pada pencapaian tujuan dan akan berhubungan dengan kinerja.

Uji Efek Mediasi

***Self efficacy* memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai**

Pegawai yang mempersepsikan dirinya akan mampu mempengaruhi hasil kerja melalui kemampuan, keahlian dan usahanya sendiri, maka akan menciptakan kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik yang selanjutnya akan membentuk kinerja yang tinggi pula. Hery Sutanto (2001) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karena *self efficacy* merupakan refleksi dari kombinasi kemampuan, motivasi dan *locus of control* yang diketahui mempunyai kekuatan yang begitu besar bagi individu atau seseorang untuk keyakinannya dalam membentuk kinerja.

***Self efficacy* tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Bandura (1997) menyatakan bahwa *self efficacy* diturunkan dari teori kognitif sosial. Secara singkat teori tersebut menyatakan bahwa sebagian besar pengetahuan dan perilaku anggota organisasi di gerakkan dari lingkungan dan secara terus menerus mengalami proses berpikir terhadap informasi yang diterima. Hal tersebut mempengaruhi motivasi, sikap dan perilaku individu. Jadi lingkungan kerja memerlukan waktu (proses) untuk membentuk atau mempengaruhi *self*

efficacy seorang pegawai, sedang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah langsung karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana yang nyaman, aman dan kondusif sehingga segala hambatan dapat diminimalisir dan kinerja pegawai tentunya akan meningkat karena dapat bekerja secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

1. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai yang mempersepsikan dirinya mempunyai kemampuan, keahlian dan pengalaman yang cukup, maka akan menciptakan kepercayaan diri yang tinggi untuk mampu menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan meminimalisir hambatan atau gangguan dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai merasa yakin atau percaya diri untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
3. *Locus of control* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang, namun *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi *self efficacy*. Pegawai dengan *Locus of control* yang tinggi akan lebih mempunyai kepercayaan diri yang tinggi melalui kemampuan, keahlian dan usahanya untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasana yang nyaman, aman dan kondusif sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.
5. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang. *Self efficacy* yang tinggi dari para pegawai dipengaruhi oleh adanya persepsi bahwa mereka memiliki cukup kemampuan, keahlian dan pengalaman serta dukungan lingkungan kerja yang membuat mereka percaya diri dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *self efficacy* pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang adalah dengan meningkatkan *locus of control* pegawai melalui pelatihan atau diklat serta ketrampilan bagi pegawai dan meningkatkan dukungan lingkungan kerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang pimpinan perlu meningkatkan dukungan lingkungan kerja terutama pada aspek : tata ruang, keamanan, kebersihan, fasilitas penerangan, pertukaran udara, kekompakan dan kebersamaan serta komunikasi antar karyawan.
3. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Rembang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *self efficacy* pegawai baik melalui pemberian motivasi serta melaksanakan *reward* dan *punishment*.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Model yang digunakan dalam penelitian ini kurang bagus karena variabel independen memberikan kontribusi yang kurang besar terhadap variabel dependennya.
2. Hipotesis III yang berbunyi *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak sehingga dalam penelitian ini hipotesis III tidak terbukti.

REKOMENDASI PENELITIAN MENDATANG

1. Perlu adanya pengembangan penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang memberikan kontribusi yang lebih besar kepada kinerja pegawai.

2. Sebaiknya perlu memilah-milah responden pada obyek yang lebih luas sehingga persepsi atau pandangan mengenai hal-hal yang diteliti akan sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ari, Tutuk. 2009. *Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Satya Wacana.
- Bandura, A. & Wood, R. 1989. *Effect of Perceived Controllability of Complex Decision Making*. Journal of Personality and Social Psychology.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy : The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Colquit, Jason A, Lepine, Jeffery A, Wesson, Michael J. 2011. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Mc Graw Hill. New York.
- Cooper, D. R. dan Emory, C. W. 1995. *Business Research Methods*. US: Irwin.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Diana K. S. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*. MIEJ Journal. Vol. 2, No. 1, p : 18-23.
- Frucot, V. and Shearon, T. W. 1997. *Budgeting Participation. Locus of Control and Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction*. The Accounting Review. Vol. 66. No.1. January. P : 80-99.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM*
- Hery Sutanto. 2001. *Analisis Pengaruh Kausalitas. Ability, Motivation, Locus of Control terhadap Self Efficacy yang Berdampak pada Performance Studi Empiris pada Universitas dibawah Lingkungan Kopertis wilayah V Daerah Istimewa Yogyakarta di Yogyakarta*. Tesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektivitas dalam Organisasi*. Jakarta.
- Khairul Saleh. 2012. *Pengaruh Locus of Control, Orientasi Pembelajaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy dan Transfer Pelatihan Peningkatan Kompetensi Guru Madrasah Aliyah (MA) se-Karisidenan Semarang*. Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol. 12, No. 1, p : 12-32.
- Locke, E. A. dan Latham, G. P. 1990. *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs. NJ : Prentice-Hall.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mohamad Noer dan Rihardjo, I. B. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Kebijakan Sektor Publik terhadap Kinerja Aparat Pelayanan Publik UPT Dipenda Bangkalan*. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik. Vol. 3 No. 2, p : 219-241.
- Munir, H.A.S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Philip, J. M. & Gully, S. M. 1997. *Goal Orientation, Ability, Need for Achievement and Locus of Control in The Self Efficacy and Goal Setting Process*. Journal of Applied Psychology. Vol. 82 : hal 792-805.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina M. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rotter, J.B. 1990. *Internal Versus External Control of Reinforcement : American Psychologist*. Vol. 45 No. 4, pp.489-93.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan*

- Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan Kedua. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun M. & S. Effendi. 1991. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Slavin, R.E. 1986. *Educational Psychology I*. Rentice Hall Englewood Cliffs. New Jersey.
- SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sukanto, R dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Manajemen Produksi*. Edisi 4 Cetakan I. BPFU-UGM. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2000. *Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zimbardo, Philip G. 1985. *Psychology and Life*. 12nd Edition. Scott Foresman & Company.