

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA

Muchammad Rully Sjahirul Alim
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang
sjahir@unimus.ac.id

ABSTRACT

This research was motivated by the influence of globalization, where it has an impact on human life as expressed by R. Robertson (2011) that globalization is a process of diminishing the individual and the growing awareness of the individual.

This study uses independent variables, locus of control (X1), karakteristik individuals (X2), and the performance of the employee as the dependent variable (Y). Research using questionnaires distributed to 62 people on the administrative staff of University of Muhammadiyah Semarang by using purposive sampling. While the analysis is done by using SPSS version 16.0 for Windows.

Regression analysis and t-test can be seen that the locus of control variable, the variable characteristics of the individual, and the Islamic work ethic variable positive effect on employee performance variables. The coefficient of determination R² of variables Islamic work ethic was 81.8%. This means that the moderating variables were able to explain 81.8% while the variations and other variations in the amount of 100% - 81.8% = 18.2% is explained by other variables that are not addressed in this study.

Keywords: Locus of Control, Individual Characteristics, and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pengaruh adanya globalisasi, dimana hal ini berdampak pada kehidupan manusia seperti diutarakan R. Robertson (2011) bahwa globalisasi adalah proses mengecilnya suatu individu dan meningkatnya kesadaran akan individu.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu *locus of control* (X_1), karakteristik individu (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependennya (Y). Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada 62 orang karyawan bagian administrasi Universitas Muhammadiyah Semarang dengan menggunakan *purposive sampling*. Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*.

Hasil analisis regresi dan uji t dapat diketahui bahwa variabel *locus of control*, variabel karakteristik individu, dan variabel etika kerja islam berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi R^2 dari variabel etika kerja islam adalah 81,8%. Hal ini berarti variabel moderating tersebut mampu menjelaskan 81,8% variasi sementara dan variasi lainnya yaitu sebesar $100\% - 81,8\% = 18,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Locus of Control*, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Globalisasi yang mulai intens didiskusikan banyak pihak dianggap sebagai fenomena baru yang dicirikan oleh penyusutan ruang dan waktu yang belum pernah terjadi sebelumnya, yang mencerminkan peningkatan interkoneksi dan interdependensi ekonomi, politik, sosial, dan budaya dalam skala global (Steger, 2012). Adanya globalisasi berakibat bahwa setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantive dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan (Spector, 1986). Menurut Rotter (1966) disebut dengan *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”. Berdasarkan jurnal “*The Islamic Work Ethic as A Mediator Of The Relationship Between Locus Of Control, Role Ambiguity, And Role Conflict*” penelitian Jones (1997) menemukan adanya korelasi dalam penelitian empiris antara nilai etika kerja protestan dengan *locus of control* internal.

Berdasarkan informasi juga data yang tersedia dan didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Universitas Muhammadiyah Semarang yang merupakan institusi pendidikan yang dimiliki dan dibawah naungan Badan Pengurus Harian (BPH) Muhammadiyah yang berada di kota Semarang tepatnya di propinsi Jawa Tengah. Pendirian institusi

pendidikan Universitas Muhammadiyah Semarang bertujuan sebagai institusi pendidikan yang ikut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. Unimus merupakan salah satu perguruan tinggi di Jawa Tengah yang ber ideologi pada islam dimana khususnya karyawan dituntut untuk beretika kerja yang berlandaskan agama islam dibawah yayasan kemuhammadiyah yang mempunyai tekad menjadi perguruan tinggi islam yang mampu bersaing didunia pendidikan di era globalisasi. Dari hasil penelitian ini nantinya akan mengetahui apakah didalam aktivitas institusi pendidikan Universitas Muhammadiyah Semarang yang mayoritas para karyawannya beragama islam bertindak menggunakan etika kerja islam seperti yang sering dikatakan masyarakat bahwa agama merupakan landasan hidup manusia, baik dalam bekerja, berkeluarga, dan bermasyarakat.

Berikut ini disajikan temuan-temuan (*field gap*) di tempat penelitian dalam tabel 1.

Tabel 1
Field Gap

No	Field Gap	Tanggapan	
		Frek	%
1	Aspek Kepribadian <ul style="list-style-type: none">• karyawan administrasi sudah sesuai	60	60

	spesifikasi tetapi pelatihan dan pengembangan kepribadian karyawan administrasi belum dilakukan.		
2	Beban kerja <ul style="list-style-type: none"> Jumlah administrasi sesuai dengan kebutuhan institusi. Administrasi tidak diikutkan pelatihan. 	78	78

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Informasi yang disajikan dalam tabel 1, dapat dilihat bahwa *locus of control* dan karakteristik individu menjadi sangat penting mengingat pentingnya keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang terjadi pada dirinya

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja atau *performance*, merupakan sebuah tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal terpenting. Menurut Byars (1984) kinerja diartikan

sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000). Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya.

Locus of Control

Locus of control merupakan tingkat kepercayaan yang dimiliki individu mengenai sumber penentu hidup dan kehidupan mereka (Gibson et al., 2000). Sedangkan Robbins mendefinisikan *locus of control* adalah sejauh mana orang meyakini menguasai nasib mereka sendiri (2001). Pendapat lain mendefinisikan *locus of control* secara umum bahwa setiap peristiwa yang terjadi pada seseorang adalah merupakan konsekuensi dari orang tersebut.

Karakteristik Individu

(Musriyanto dalam Ati, 1996). Klausmeier dan Goodwin (1966) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang mendapatkan suatu respon dan pelajaran sangat menentukan sikapnya terhadap pelajaran itu sendiri. Robbins (2006) menyatakan bahwa, Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai

mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

Nurul Imani K (2007), Analisis pengaruh locus of control terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Hasilnya yaitu terdapat pengaruh signifikan dari *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Retno Fajar Astuti (2004), Analisis pengaruh kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pegawai pemkab Kendal. Hasilnya yaitu kepercayaan pada atasan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Fadholi (2012), Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Karangawen Kabupaten Demak. Hasilnya terdapat pengaruh terhadap variabel karakteristik individu terhadap kinerja.

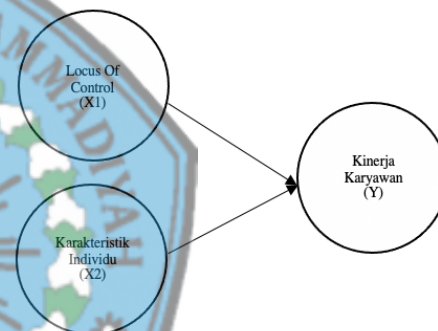
Endang Surani (2008), Analisis Karakteristik Individu dan Faktor Intrinsik Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Pelaksana Poliklinik Kesehatan Desa Dalam Pelayanan Kesehatan Dasar Di

Kabupaten Kendal 2007. Hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja bidan desa pelaksana PKD.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Kerangka pemikiran ini menunjukkan sebuah pengaruh antara faktor-faktor hubungannya antara *locus of control* dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berikut hipotesis pada penelitian ini:

H₁: Semakin besar *locus of control* maka semakin besar kinerja karyawan.

H₂: Semakin besar karakteristik individu maka semakin besar kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi

pada institusi pendidikan Universitas Muhammadiyah Semarang.

Selain itu, salah satu metode yang di gunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin (sevilla et. al. 1960:182), sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+ne^2} \quad n = \frac{165}{1 + (165)(0,1^2)}$$

$$n = \frac{165}{1+(165)(0,01)}$$

$$= \frac{165}{2,65} = 62,26$$

dibulatkan menjadi 62

Dimana :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e² = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*), biasanya 10 %

Jadi berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu dengan cara *purposive sampling*, yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu siapa saja yang dianggap memenuhi kriteria menurut peneliti (Sugiyono, 2004).

Dalam penelitian ini anggota sampel adalah Karyawan Institusi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Semarang (Unimus) yang dipilih yaitu karyawan bagian administrasi institusi pendidikan Universitas Muhammadiyah

Semarang.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan pada sampel yang telah ditentukan (karyawan institusi pendidikan Universitas Muhammadiyah Semarang). Data sekunder berupa sumber pustaka yang dapat mendukung penulisan penelitian serta diperoleh dari literature yang relevan dari permasalahan, sebagai dasar pemahaman terhadap objek penelitian dan untuk menganalisisnya secara tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana pengaruh locus of control terhadap karakteristik individu karyawan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi 1

Model		Unstand. Coeff.		Stand. Coeff.
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.233	1.429	
	Locus	.452	.144	.397
	Karakteristik	.274	.108	.250
	Kinerja	.327	.145	.308

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap karakteristik individu

menunjukkan t sebesar 3,149 dengan probabilitas sebesar 0,003, Hasil pengujian pengaruh kinerja terhadap karakteristik individu menunjukkan t sebesar 2,259 dengan probabilitas sebesar 0,028. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050, Dan hasil pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap etika kerja islam menunjukkan t sebesar 2,535 dengan probabilitas sebesar 0,014. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi 2

Model	Unstand. Coeff.		Stand. Coeff.
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.511	1.142	
Locus	.698	.092	.652
Karakteristik	.312	.088	.304

Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja menunjukkan t sebesar 7,619 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050, Dan hasil pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja menunjukkan t sebesar 3,550 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050.

Hasil Uji t

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 terhadap

Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah Jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen*. Sedangkan jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen*.

Tabel 4
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.863	.392
Locus	3.149	.003
Karakteristik	2.535	.014
Kinerja	2.259	.028

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan dari variabel yang dimasukkan dalam regresi, variabel *locus of control*, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *locus of control* memberikan nilai koefisien parameter 3,149 dengan ini signifikansi dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel karakteristik individu memberikan nilai koefisien parameter 2,535 dengan ini signifikansi dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan variabel kinerja memberikan nilai koefisien parameter 2,259 dengan ini signifikansi dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa *locus of control*,

karakteristik individu, kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dengan melakukan uji regresi berganda dan uji hipotesis diketahui bahwa.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja menunjukkan t sebesar 7,619 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti hipotesis diterima bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurul Imani K (2007) dan Retno Fajar Astuti (2004).

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh hasil pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja menunjukkan t sebesar 3,550 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti hipotesis diterima bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Endang Surani (2008) dan Fadholi (2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Variabel *locus of control* memberikan nilai koefisien parameter 3,149 dengan tingkat signifikan 0,003, variabel karakteristik individu memberikan nilai koefisien parameter 2,535 dengan tingkat signifikan 0,014, variabel kinerja memberikan nilai koefisien parameter 2,259 dengan tingkat signifikan 0,028.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *locus of control* (X1), karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini didasarkan pada analisis kuantitatif dimana menghasilkan *Adjusted R Square* sebesar 0,794 dengan disimpulkan bahwa variabel bebas *locus of control* dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode *three box* didapat pada variabel *locus of control* dalam pernyataan memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan bagi responden nilainya adalah tinggi yaitu sebesar 30,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* yang dimiliki responden adalah tinggi. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat *locus of control* maka akan semakin kuat kinerja

karyawan.

Saran

Pihak manajemen atau kepegawaian Universitas Muhammadiyah Semarang diketahui bahwa berdasarkan hasil regresi untuk *locus of control* didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,149 dengan nilai P value 0,003 dan karakteristik individu didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,535 dengan P value 0,014 sedangkan untuk interaksi antara *locus of control*, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan didapatkan nilai P value dibawah 0,05. Hal ini mengidentifikasi bahwa *locus of control*, karakteristik individu terhadap kinerja memiliki hubungan erat terhadap agama yang diyakininya dalam hal ini adalah islam yang terwujud dalam bentuk etika kerja islam. Didukung pula dengan pendapat para responden yang sebagian besar menekankan bahwa agama merupakan dasar atau landasan dalam kehidupan yang terlihat dalam jawaban pertanyaan terbuka pada kuesioner yang ditunjukkan oleh karyawan bagian administrasi Univeritas Muhammadiyah Semarang. Bagi pihak manajemen atau pegawai disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras, disiplin, rajin, dan jujur untuk hasil pekerjaan yang optimal guna mencapai suatu tujuan yang harus dilakukan untuk meraih kemajuan dalam kehidupan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Alex Media Kompetindo.
- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semaraang)". *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks.
- Falikhatus. 2003. "Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik". *Jurnal Empirika*, vol. 16, no. 2, Desember: 263-281.
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi II. Semarang: Bp Undip.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi III. Semarang: Bp Undip.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Bp Undip.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hendricks, William. 2001. *Bagaimana mengelola konflik*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Irene, Widanarta, Haryanto, 2003, "Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kultur Oganisasinal Dan Locus of Control Sebagai Moderating (Studi Kasus Pada Pertamina Unit Vi Balongan)", *Jurnal Bisnis Strategi*, vol. 11, tahun VIII: Tahun VIII, Juli: hal 23 -33.
- Kahmad, Dadang. 2012. *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung
- Karim, Adiwarmam. 2001. *Ekonomi Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Kurniawati, Nurul Imani 2007. "Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Skripsi *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Kustini, Suharyadi, Fendy, 2004, "Analisis Pengaruh Locus of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Self Efficacy Dan Transfer Pelatihan", *Jurnal Ventura*, Vol.7, No.1, April: 39 – 52.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri, 2011. *Manajemen Sumber Daya Maanusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mathias, L. Robert and John H. Jackson. *Human Resource Management*. Salemba Empat. 2011
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mustikawati, Reny, 1999, "Pengaruh Locus of Control Dan Budaya Paternalitik Terhadap Keefektifan Pengangguran Partisipatif Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial", *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.1, No.2, Agustus: 96 – 119.
- Paradisa, Nakma Yanuara.2008. "Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor DiKap Dalam Etika Profesi". Skripsi *Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Prasetyo, P. Puji, 2002, "Pengaruh Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen", *Jurnal Riset*

- Akuntansi Indonesia, Vol.5, No.1, Januari: 119-136.
- Rachmawati, Shabrina. 2009, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)”. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. Tidak Dipublikasikan.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. 2011. *Human Resource Management Gaining Competitive Advantage*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall; New Jersey.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall; New Jersey.
- Saputra, Norfans Eka dan Triantoro Safaria. 2009. *Manajemen Emosi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Siagian, 2002. *Karakteristik Individu Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; UPP AMP YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suharso, Bambang. 2008. *Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. MedPress. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.