

ISSN: E-ISSN: **2614-851X**

Available online at : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

Vol 2, No 3 Desember (2019)

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI ETOS KERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

The Effect Locus of Control and Workload on Employee Performance through Work Ethic on Local Revenue Agencies Province South Sulawesi

Dewi Pratiwi Indriasari,

Email : dewi@stieamkop.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP Makassar

Angreany,

Email : angreani78@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari *Locus Of Control*, beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja, penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 100. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS.21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung pengaruh *locus of control* terhadap etos kerja tidak berpengaruh signifikan, beban kerja terhadap etos kerja berpengaruh signifikan, *locus of control* terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan, beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan dan etos kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung ditemukan hasil bahwa *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja tidak berpengaruh signifikan kemudian lingkungan beban kerja terhadap terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Etos Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan

masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Pengolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosudural dan praktek bagaimana mengolah ayau mengatur orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. 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 suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian pegawai negeri sipil sekarang ini masih di bawah sistem penggajian swasta, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 15 tahun 2012 telah di atur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif di atur oleh masing-masing instansi. 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: 73).

Locus of control menurut Robbins (2007: 139) 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 apa 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.

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. 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. Sementara menurut Hasibuan (2005:116), analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Dari persoalan beban kerja yang terjadi dalam suatu pekerjaan di atas tentunya setiap pegawai ataupun karyawan akan dilihat mengenai etos kerjanya, dengan adanya etos kerja yang baik, akan memberikan hasil yang baik pula terhadap kinerja pegawai ataupun karyawan. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011: 15). Menurut Mathis & Jackson (2006:37) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Dalam hal penjelasan *locus of control*, beban kerja dan etos kerja, mengharapkan adanya peningkatan yang diberikan oleh pegawai atau karyawan dalam hal peningkatan kinerjanya. Dengan adanya peningkatan kinerja akan membangun suatu instansi atau perusahaan memiliki citra yang 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.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang – orang yang menjalankannya. Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. *Locus of Control*

Locus of control menurut Rotter (dikutip Suwarsi & Budianti, 2009) adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya. Menurut Spector (dikutip Munir & Sajid, 2010) *locus of control* didefinisikan sebagai cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu 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 orang lain (eksternal).

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. Sementara menurut Robbins (2007: 139) *locus of control* 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 apa 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.

Locus of control menurut Ghufuron & Risnawita (2011: 65) adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. *Locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh. Jadi, *locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain dalam Nurdin, 2011). Menurut Menpan (Dhini Rama Dhanita, 2010:16) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

a. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan Tugas

Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

- 1) Beban kerja terlalu banyak/sedikit (kuantitatif) yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 2) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2001:387).

3. Etos Kerja

Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah, dengan ciri-ciri sebagai berikut yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi (Tasmara, 2002). Menurut Chong dan Tai (dalam Wirawan, 2015) etos kerja adalah mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu.

Yousef (2007) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang berharga. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Anoraga (2009) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang pegawai yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, jujur, mau bekerja sama, dan sebagainya. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi. Etos kerja berhubungan dengan perilaku kerja, setiap karyawan memiliki perasaan atau sikap terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak sama setiap karyawan, ketidaksamaan tersebut mengakibatkan pencapaian hasil yang berbeda.

4. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Indra Bastian (2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2001:184) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki

oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Suradinata (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi, antara lain: satuan waktu mulai proses masukan sampai tercapainya hasil dan evaluasi, teknologi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan fisik dan non fisik, kemampuan dan keterampilan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Desain dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengukur pengaruh dari *locus of control* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Z) melalui variabel etos kerja (Y), dimana pendekatan ini akan diukur melalui analisis jalur dengan software SPSS.21. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat jalan Andi Pettarani No.1, dengan waktu penelitian yaitu selama dua bulan lamanya, dimulai dari bulan Mei 2018 sampai dengan Juli 2018

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 100 orang pegawai. Sampel menurut Sugiono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi sebanyak 100 orang pegawai, sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dari jumlah populasi tersebut, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 100 responden.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian atau metode penelitian yang dibangun dari variabel-variabel yang digunakan. Dengan variabel yang akan di uji yaitu Locus Of Control (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Z) melalui variabel etos kerja (Y). Penelitian ini akan melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel X terhadap Z melalui Y , dan kemudian menggunakan analisis jalur untuk menganalisis seluruh pengaruh antar variable dengan menggunakan software SPSS.21.

Adapun persamaan struktur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1 \dots\dots\dots\{\text{Persamaan 1}\}$$

$$Y_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y + \epsilon_2 \dots\dots\dots\{\text{Persamaan 2}\}$$

Dimana

X_1 : *Locus of Control*

X_2 : Beban Kerja

Y_1 : Etos Kerja

Y2 : Kinerja Pegawai
 E : Error
 b : Koefisien Jalur

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Dengan Menggunakan Tabel

1. Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 1
 Deskripsi Responden dari Jenis Kelamin

Laki-Laki	54	54
Perempuan	46	46
Total	100	100

Sumber data : Data di Olah,2019

2. Deskripsi Pendidikan Responden

Tabel 2
 Deskripsi Responden dari Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP/SMA	20	20
DIPLOMA	15	15
STRATA SATU	35	35
STRATA DUA	30	30
STRATA TIGA	0	-
Total	100	100

Sumber Data : Data diolah 2019

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 3
 Uji Validitas Untuk Variabel X1 (*Locus of Control*)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Keterangan
Item 1	,832	0,197	,000	Valid
Item 2	,833	0,197	,000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah.2019

Tabel 4
 Uji Validitas Untuk Variabel X2 (Beban Kerja)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Keterangan
Item 1	,724	0,197	,000	Valid
Item 2	,851	0,197	,000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah.2019

Tabel 5
 Uji Validitas Untuk Variabel Y1 (Etos Kerja)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Keterangan
-------------------	---------------------------	--------------------------	------------	-------------------

Item 1	,567	0,200	,000	Valid
Item 2	,653	0,200	,000	Valid
Item 3	,647	0,200	,000	Valid
Item 4	,793	0,200	,000	Valid
Item 5	,715	0,200	,000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah.2019

Tabel 6
Uji Validitas Untuk Variabel Y2 (Kinerja Pegawai)

Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig	Keterangan
Item 1	,614	0,200	,000	Valid
Item 2	,658	0,200	,000	Valid
Item 3	,560	0,200	,000	Valid
Item 4	,645	0,200	,000	Valid
Item 5	,609	0,200	,000	Valid

Sumber Data : Data primer diolah.2019

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7
Uji Reliabilitas Variabel (X1, X2, Y1 dan Y2)

Variabel	Crobach's Alpha	Standard	Keterangan
Locus of Control	,855	0,60	<i>Reliabel</i>
Beban Kerja	,824	0,60	<i>Reliabel</i>
Etos Kerja	,769	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai	,742	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber data : Data di Olah SPSS,2019

Analisis Jalur

1. Analisis Koefisien Jalur *Direct Model 1*

Tabel 8
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,270	2,271

Sumber Data: Data Primer diolah.2019

Tabel 9
Uji Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Beta		

			Error		
1	(Constant)	8,528	2,143		3,979 ,000
	Locus Of Control	,148	,214	,067	,691 ,491
	Beban Kerja	1,250	,241	,500	5,189 ,000

Sumber Data : Diolah.2019

Dari tabel output SPSS.21 di atas, diperoleh data yang akan dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

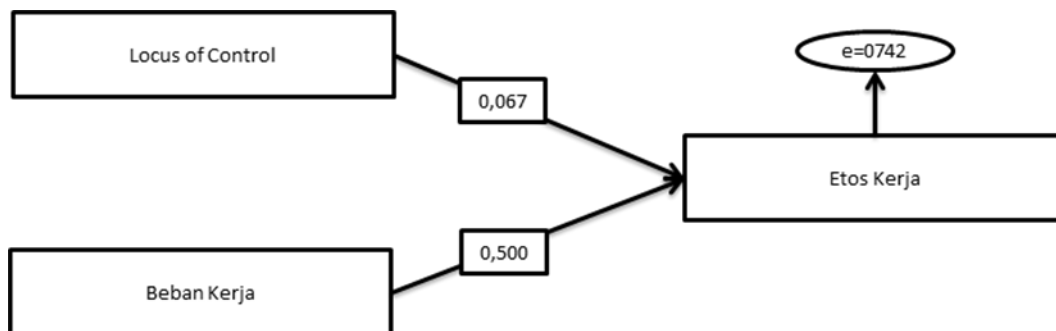
Dimana

$$Y_1 = 8,528 + 0,067X_1 + 0,500X_2$$

Output regresi model 1 (satu) pada tabel “*coefficients*” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel yaitu $X_1 = 0,491 > 0,05$ sedangkan pada variabel $X_2 = 0,000 < 0,05$. Dimana hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 (satu), yakni variabel X_1 memiliki tidak pengaruh signifikan terhadap variabel Y_1 , sedangkan untuk variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y_1 .

Besarnya nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel “*model summary*” seperti yang di jelaskan sebelumnya adalah sebesar 0,258, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 25,8% sementara sisanya 74,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk menilai e_1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,258} = 0,742$.

Gambar 1. Jalur Model 1



Tabel 10
Uji Koefisien

HASIL DATA PERHITUNGAN DIRECT EFFECT				
VARIABEL	BETA	Thitung	SIG	Etos Kerja
locus Of Control	.067	.691	.491	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	.500	5.189	.000	Signifikan

Sumber Data : Data Primer diolah.2019.

2. Analisis Koefisien Jalur Model 2

Tabel 11
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,402 ^a	,162	,135	2,190

Sumber Data : Data Primer diolah.2019

Tabel 12
Uji Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,063	2,229		5,861	,000
	Locus Of Control	,215	,207	,109	1,039	,301
	Beban Kerja	,009	,262	,004	,034	,973
	Etos Kerja	,313	,098	,354	3,200	,002

Sumber Data : Data Primer.SPSS.2019

Dari tabel 11 output SPSS.21 di atas, diperoleh data yang akan dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1$$

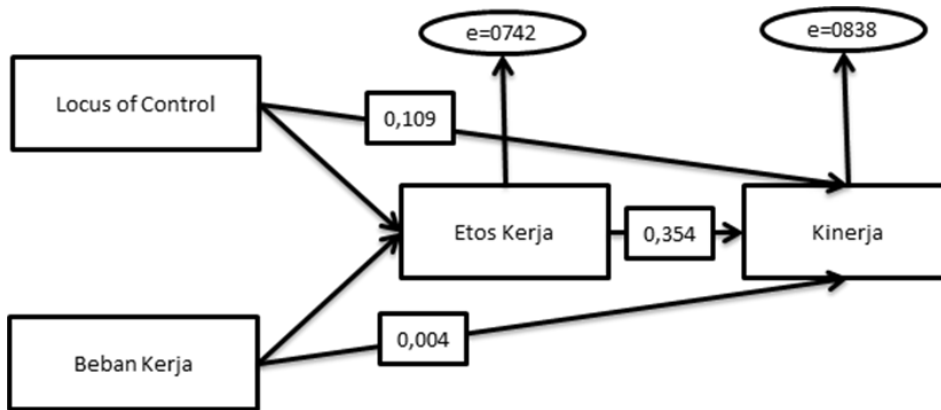
Dimana

$$Y_2 = 13,063 + 0,109X_1 + 0,004X_2 + 0,354Y_1$$

Output regresi model 2 (dua) pada tabel "*coefficients*" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel yaitu $X_1 = 0,301 > 0,05$ sedangkan pada variabel $X_2 = 0,973 > 0,05$ dan variabel Y_1 ditemukan hasil signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dimana hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 (dua), yakni variabel X_1 tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y_2 , kemudian untuk variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y_2 , dan untuk variabel Y_1 memiliki berpengaruh signifikan terhadap variabel Y_2 .

Besarnya nilai *Adjusted R Square* yang terdapat pada tabel "*model summary*" seperti yang di jelaskan sebelumnya adalah sebesar 0,378, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 adalah sebesar 16,2% sementara sisanya 83,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk menilai e_1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,162} = 0,838$.

Gambar 2. Jalur Model 2



Dari data analisis jalur yang digunakan, maka didapatkan hasil terlihat pada tabel berikut ini:

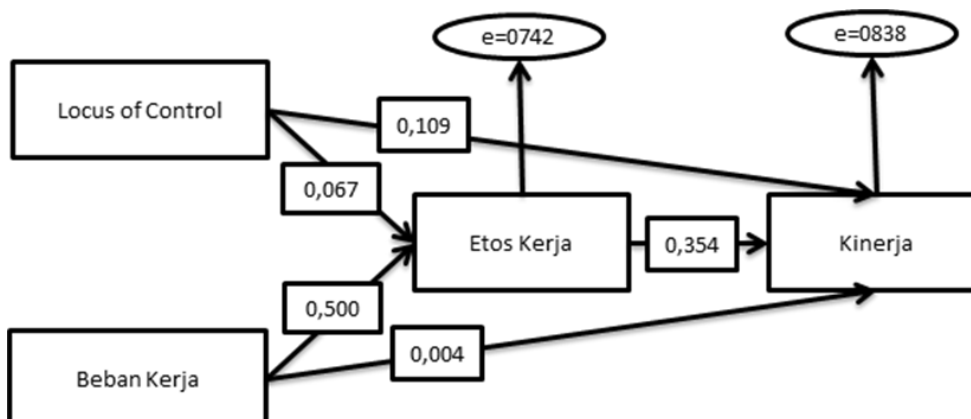
Tabel 13
Hasil Analisis Jalur

HASIL DATA PERHITUNGAN INDIRECT EFFECT				
VARIABEL	BETA	Thitung	SIG	Kinerja
locus Of Control	.109	1.039	.301	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	.004	0.034	.973	Tidak Signifikan
Etos Kerja	.354	3.200	.002	signifikan

Sumber Data : Data Primer diolah.2019.

Dari tabel 9 dan 12 di atas akan memberikan gambaran jalur langsung antar variabel sebagai berikut:

Gambar 3. Jalur Langsung



3. Analisis Jalur Tidak Langsung (*Indirect Variabel X1, Y1, dan Y2*)

Untuk menemukan data pada analisis tidak langsung, maka di buat tabel sebagai berikut:

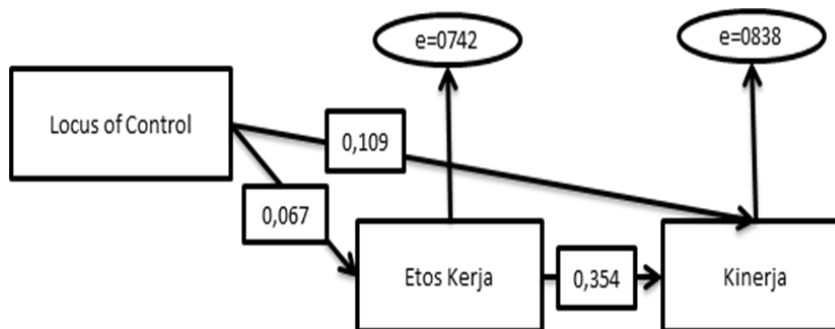
Tabel 14
Analisis Jalur Tidak Langsung ($X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$)

Locus of control	Nilai Beta Variabel		Total pengaruh tidak langsung
	Etos	Kinerja	
LoC→K	-	0,109	
LoC→EK→K	0,067	0,354	0,024

Sumber Data : Diolah.2019

Analisis pengaruh X_1 (Locus of control) melalui Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh X_1 (Locus of control) terhadap Y_2 (Kinerja) sebesar 0,109. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_1 (Locus of control) melalui Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai) adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y_1 dan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 , ditemukan hasil $0,067 \times 0,354 = 0,024$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu : $0,109 + 0,024 = 0,133$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,109 dan tidak langsung sebesar 0,024 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,024 < 0,109$. Maka dapat digambarkan modelnya sebagai berikut:

Gambar 4. Model Jalur Tidak Langsung



4. Analisis Jalur Tidak Langsung (*Indirect Variable* X_2 , Y_1 dan Y_2)

Untuk menemukan data pada analisis tidak langsung, maka di buat tabel sebagai berikut:

Tabel 15
Path analisis tidak langsung ($X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$)

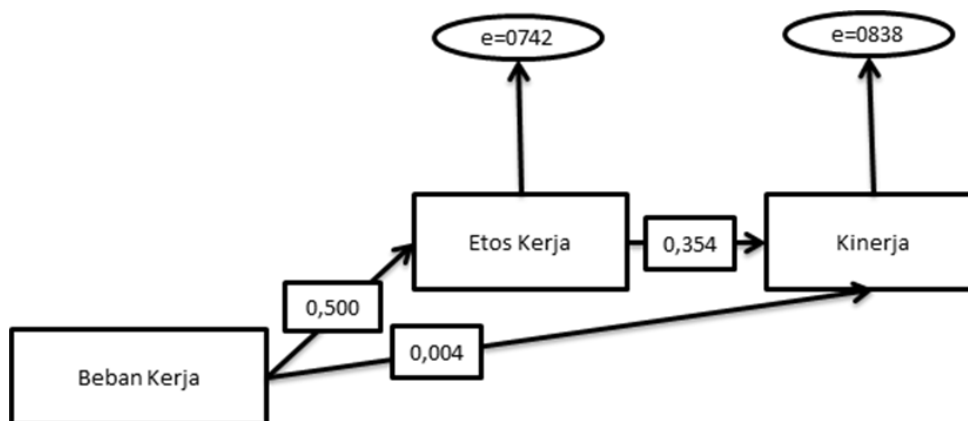
Nilai Beta Variabel	Total pengaruh tidak langsung
---------------------	-------------------------------

Beban Kerja	Etos	Kinerja	
BK→K	-	0,004	
BK→EK→K	0,500	0,354	0,177

Sumber Data : Di olah.2019

Analisis pengaruh X_2 (beban kerja) melalui Y_1 (etos kerja) terhadap Y_2 (kinerja), diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh X_2 (beban kerja) terhadap Y_2 (kinerja) sebesar 0,004. Sedangkan pengaruh tidak langsung X_2 (beban kerja) melalui Y_1 (etos kerja) terhadap Y_2 (kinerja) adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y_1 dan nilai beta Y_1 terhadap Y_2 , ditemukan hasil $0,500 \times 0,354 = 0,177$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y_2 adalah pengaruh langsung ditambahkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,004 + 0,177 = 0,181$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,004 dan tidak langsung sebesar 0,177 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $1,177 > 0,004$. Maka dapat digambarkan modelnya sebagai berikut:

Gambar 5. Model Jalur Tidak Langsung



Tabel 16
Hubungan Antar Variabel

	Variabel	Pengaruh	Sig	Hasil
LoC	→ Etos Kerja	Langsung	0.491	Tidak Signifikan
BK	→ Etos Kerja	Langsung	0.000	Signifikan
LoC	→ Kinerja	Langsung	0.301	Tidak Signifikan
BK	→ Kinerja	Langsung	0.973	Tidak Signifikan
EK	→ Kinerja	Langsung	0.002	Tidak Signifikan
Locus of control →Etos Kerja→Kinerja Pegawai		Tidak langsung	0,042	Tidak Signifikan
Beban Kerja→Etos Kerja→Kinerja Pegawai		Tidak langsung	0,177	Signifikan

Sumber Data : Diolah.2019

Intepretasi dari keseluruhan hasil yang telah didapatkan sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh X_1 (Locus of control) terhadap Y_1 (Etos kerja), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_1 (Locus of control) sebesar $0,491 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara X_1 (Locus of control) terhadap Y_1 (Etos kerja).
2. Analisis pengaruh X_2 (beban kerja) terhadap Y_1 (Etos kerja), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (beban kerja) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara X_2 (beban kerja) terhadap Y_1 (etos kerja).
3. Analisis pengaruh X_1 (Locus of control) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_1 (Locus of control) sebesar $0,301 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X_1 (Locus of control) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai).
4. Analisis pengaruh X_2 (beban kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (beban kerja) sebesar $0,973 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara X_2 (beban kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai).
5. Analisis pengaruh Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari Y_1 (Etos kerja) sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai).
6. Analisis pengaruh X_1 (Locus of control) melalui Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut nilai pengaruh langsung sebesar $0,109$ dan tidak langsung sebesar $0,024$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,024 < 0,109$.
7. Analisis pengaruh X_2 (beban kerja) melalui Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $0,004$ dan tidak langsung sebesar $0,0177$ yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,004 > 0,177$

PEMBAHASAN

Uji langsung pengaruh X_1 (Locus of control) terhadap Y_1 (Etos kerja), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_1 (Locus of control) sebesar $0,491 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara X_1 (Locus of control) terhadap Y_1 (Etos kerja). 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 etos kerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control pada Badan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan belum efektif. Dimana Individu yang berorientasi *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 perusahaan yang lebih beresiko dan inovatif serta menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada yang dilakukan individu yang berorientasi eksternal.

Uji langsung pada pengaruh X_2 (beban kerja) terhadap Y_1 (Etos kerja), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (beban kerja) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara X_2 (beban kerja) terhadap Y_1 (etos kerja). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai memengaruhi etos kerja sehingga dapat dikatakan bahwa semakin meningkatnya suatu beban kerja maka semakin turun etos kerja. 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 terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Ditemukan bahwa pengaruh X_1 (Locus of control) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_1 (Locus of control) sebesar $0,301 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan X_1 (Locus of control) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai). Hal ini disebabkan karena pegawai Badan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan merasa belum yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan dan mengerjakan tugas dengan baik dan mudah terpengaruh oleh pengaruh luar maupun dalam perusahaan. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja dimana pegawai yang memiliki *Locus of control* baik internal dan eksternal harusnya mampu menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki *Locus of control* internal (mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan yang memiliki *Locus of control* eksternal pada situasi yang memungkinkan control yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja karyawan tergantung pada kecocokan antara struktur dan *locus of control*.

Analisis pengaruh X_2 (beban kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari X_2 (beban kerja) sebesar $0,973 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan antara X_2 (beban kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai). 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 terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi dari Y_1 (Etos kerja) sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan antara Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai). Dapat diartikan bahwa dengan adanya etos kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai maka akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai tersebut. Maka semakin tinggi etos kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai Badan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan memiliki etos kerja tinggi dapat dilihat

dari aspek kerja keras. Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Adanya sikap kerja keras akan membuka pandangan dan sikap bersungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Etos kerja juga ditunjukkan dari sikap tanggung jawab Pegawai Badan Pendapata Daerah Propinsi Sulawesi Selatan yang mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, maka hal ini menunjukkan kuatnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh X_1 (Locus of control) melalui Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), diketahui bahwa hasil perhitungan tersebut nilai pengaruh langsung sebesar 0,109 dan tidak langsung sebesar 0,024 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,024 < 0,109$. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya variabel intervening yang dilalui tidak mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja, hal ini disebabkan *locus of control* masih kurang dilaksanakan oleh pegawai dalam mendorong dirinya.

Hasil berikutnya menunjukkan bahwa pengaruh X_2 (beban kerja) melalui Y_1 (Etos kerja) terhadap Y_2 (Kinerja pegawai), berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,004 dan tidak langsung sebesar 0,0177 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil menunjukkan bahwa secara tidak langsung X_2 melalui Y_1 terhadap Y_2 memiliki pengaruh signifikan terlihat dari angka $0,177 > 0,004$. Dalam artian bahwa dengan adanya variabel intervening (etos kerja), beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai berpengaruh dalam mencapai kinerjanya, tentunya dengan upaya etos kerja mampu memberikan hal yang berbeda dan beban kerja yang didapatkan oleh pegawai terjadi penurunan.

SIMPULAN

Locus of control terhadap etos kerja tidak berpengaruh signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan tersebut ditolak. Sementara beban kerja terhadap etos kerja berpengaruh signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Locus of control terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak. Sementara beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak. Etos kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan dan dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Locus of control terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja tidak berpengaruh signifikan sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak. Sementara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja berpengaruh signifikan, sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Olehnya itu, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu Instansi yang melayani kebutuhan publik, dipandang perlu untuk meningkatkan *locus of control* dan menjaga beban kerja, sehingga dengan adanya proses tersebut akan mendorong etos kerja pegawai dalam mengangkat citra instansi di publik jauh lebih baik.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Propinsi Sulawesi Selatan juga perlu untuk terus menguatkan etos kerja, dimana dari hal ini tentunya sangat penting untuk terus melakukan evaluasi akan kinerja organisasi sehingga kedepannya Instansi ini

akan menjadi Instansi dengan kepercayaan yang diberikan oleh *public*. Selain itu, sebaiknya melakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang dianggap relevan dalam meningkatkan etos kerja pegawai, tentunya jika hal tersebut akan dapat dilakukan maka akan membantu pegawai dalam peningkatan kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI :

- 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.
- Achmad, Nur dan Rini Kuswati, 2015, Buku Latihan Metodologi Penelitian Bisnis, Surakarta, UMS.
- Adkin, Y. dan Kelley S., 2009. *Mechanism underlying the cardioprotective effect of omega-3 polyunsaturated fatty acid. Journal of Nutritional Biochemistry.* 781-792
- Agus Dharma, 2014, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Alex. S. Nitisemito, 2009, Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Alfian, M. A. (t.thn.). Fenomena Recep Tayyip Erdogan dan Kepolitikan AKP di Turki. 100- 102.
- Aminah Soleman, 2011, Analisis Beban Kerja Ditinjau dari factor usia dengan pendekatan recommended weighy limit, ARIKA, Vol.05. No.2 ISSN: 1978-1105, Universitas Pattimura.
- Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Armstrong, M. & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Bambang Wahyudi. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Dayakisni, T & Yuniardi, S. (2004), Psikologi Lintas Budaya. Malang: UMM Press
- Dessler, G. (2004). Human resource management, 8th edition, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Ghufon, 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.
- Henry Simamora. 2012, Akuntansi Manajemen. Jakarta: Star Gate Publisher
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hiriyappa, B. (2009). Organizational Behavior. India : New Age International Publishers.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. Organizational Behavior. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Kusnandar, F. 2010. Kimia Pangan Komponen Mikro. PT Dian Rakyat, Jakarta.

- 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.
- Lohman, 2003, "Analisis Kuantitatif ", Jogjakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 6 Mei 2016).
- 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.
- Moehersono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Monika, Sinta. 2015. Beban Kerja Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Skripsi Program Studi Manajemen Ekonomi. Diterbitkan.
- Munandar, S.C. Utami. 2012. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Rineka Cipta. Jakarta
- 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.
- 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 Number 2, 2011.
- Ridwan, Mohamad. (2012), Perencanaan dan Pengembangan Pariwisata. PT SOFMEDIA: Medan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. Manajemen, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Rotter, J.B. (1966) The Social Learning Theory of Julian B. Rotter. (<http://psych.fullerton.edu/jmearns/rotter.htm>, diakses 30 Januari 2014).
- Sadili Samsudin. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sandy, Muhammad. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis Universitas Widyatama Bandung.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- 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.Alfabeta.
- Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Spector, P.G. 1982. Behavior in Organization as A Function of Employee's Locus of Control. Psychological Bulletin. 91: 482-497.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Suradinata, Ermaya, Otonomi Daerah dan Paradigma Baru Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Politik dan Bisnis, Suara Bebas, Jakarta; 2006.
- Suryana. 2014. Kewirausahaan, Edisi IV. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, Hessel Nogi.S.Drs.M.Si. 2007. Manajemen Publik. Jakarta: PT.Grasindo.
- _____. 2005. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Tarmudji. 2004. Pemanfaatan Onggok untuk Pakan Unggas. <http://www.litbang.deptan.go.id/artikel/one/71/>. Diakses tanggal 9 Desember 2012.
- Tarwaka, 2008. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Surakarta: HARAPAN PRESS.
- Toto Tasmara. 2004. Membudayakan Etos kerja Islami, Gema Insani.
- 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.