INFLUENCE ANALYSIS OF THE LOCUS OF CONTROL AND THE WORK ENVIRONMENT TO SELF EFFICACY OF EMPLOYMENT AT THE TAX OFFICE OF FOREIGN INVESTMENT 'SIX'

Gita Danet Siburian

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of locus of control and the work environment for employee self - efficacy , both simultaneously and partial analysis with SPSS 16.0.

This analysis using qualitaty descriptive collection methods with primary and secondary data. The primary data obtained from the kuesioner conducted to determine directly to the employee self - efficacy at the tax office of foreign investment"six" . While the supporting data obtained from reading books which contains the theory that affect employee self - efficacy. Then analyzed the influence of locus of control and the work environment.

The influence of locus of control and the work environment are 3.475 (constant value) it mean if there is not independent variable, it will produce a performance is 3.475. the value b_1 is 0.016 it show there is positive influence between locus of control with employee self - efficacy. the value b_2 is 0.020 it show there is positive influence between work environment with self efficacy.

Based on the calculate for coefficient of determination on the self efficacy at the tax office of foreign investment"six" . It show with contribution of locus of control and work environment variable as 10 % while the remaining is 90 % as the contribution other factors which no at this analysis. Based on r value is 0,032 it mean there is low and positive relation between locus of control and work environment to employee self efficacy.

The result of test - F through employee self efficacy at tax office of foreign investment"six" , hypothesis with significansi 5 % get from $F_{calcukted}$ is 53,033 > F_{tabel} is 6.90 and significasi 0.000 < 0.05. that mean Ho reject dan Ha accept, there is any relation signification between locus of control and work environment to employees self efficacy at tax office of foreign investment"six".

Key words : The locus of control, the work environment and the employee self - efficacy

A. LATAR BELAKANG

Dalam banyak penelitian ditemukan bahwa kesuksesan dalam proses transfer pendidikan dan pelatihan itu sendiri dipengaruhi oleh karateristik peserta dan karateristik lingkungan kerja. Beberapa karateristik peserta pelatihan diantaranya variable kepribadian yaitu *locus of control* dan *self efficacy*, dihipotesakan sebagai factor yang mempengaruhi proses transfer pendidikan dan pelatihan. (Noe dan Scmitt, 1986 dalam Sulistyohadi, 2002). Demikian juga dengan karateristik lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi proses transfer pendidikan dan pelatihan (Noe *et al*; 2000, Salas, *et al*; 2001, Colquit, *et al* 2000). *self efficacy* itu sendiri dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu (Davis, 2000).

Dalam hubungannya dengan pendidikan dan pelatihan, *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan individu yang merasa yakin dengan kemampuannya menguasai dan mempelajari isi program pelatihan (Noe *et al*, 2000). Adanya *self efficacy* pada peserta pelatihan akan dapat menambah kepercayaan bahwa dia dapat menjalankan tugas pelatihan secara benar. *Self-Efficacy* bukannlah keyakinan umum tentang diri sendiri melainkan sebuah keyakinan khusus yang mengarah pada suatu tugas tertentuf. *Self-Efficacy* menunjuk kepada keyakinan akan kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan situasi. *Self-Efficacy* adalah keyakinan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu secara tuntas dan berhasi lmemperoleh hasil seperti yang diharapkan. keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif, dan meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses.Individu dengan *self efficacy* tinggi mempunyai arti bahwa individu tersebut memiliki keyakinan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam proses pelatihan, dimana dengan pengetahuan dan *skill* baru nantinya dapat diterapkan ke tempat kerjanya.

Sedangkan individu yang meragukan kemampuannya tergolong individu yang memiliki *self efficacy* rendah. Dampak signifikan ditemukan pada *self efficacy* dalam kinerja transfer dan para peneliti menyimpulkan bahwa ini merupakan bukti dari pentingnya para pelatih untuk mempertimbangkan peran, dampak dan motivasi pada transfer pendidikan dan pelatihan (Craig, 2000). Selanjutnya Philip & Gully (2001) mengemukakan bahwa *self efficacy* dipengaruhi oleh *locus of control* dan orientasi tujuan.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak

Penanaman Modal Asing Enam Jakarta dalam hubungannya dengan *locus of control* yaitu karyawan cenderung kurang mampu untuk kecenderungan karyawan yang kurang aktif, sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam sebagai organisasi pemerintah yang banyak memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk dapat bekerja seoptimal mungkin sehingga diperlukan tenaga – tenaga ahli yang handal dalam menangani setiap keluhan masyarakat dalam perpajakan. Dimana nilai organisasinya adalah nilai-nilai yang dianut dan diyakini akan dapat menjadi landasan pembentukan sikap dan perilaku baik unit organisasi maupun individu aparat yang sesuai dengan visi dan misi Direktorat Jenderal Pajak. Menurut Kep Dirjen No.443/PJ./2000 tanggal 13 Oktober 2000 tentang Penetapan Visi, Misi, dan Nilai acuan DJP, nilai Organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang dianut dan diyakini akan dapat menjadi landasan pembentukan sikap dan perilaku baik unit organisasi maupun individu aparat yang sesuai dengan visi dan misi Direktorat Jenderal Pajak.

Pelatihan yang diadakan secara kontinyu diharapkan akan meningkatkan ketrampilan mereka ke dalam pekerjaannya yang pada gilirannya dapat meningkat kinerja pekerjaan mereka (ada proses transfer). Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya tentu terkait dengan faktor internal yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor eksternal yaitu dukungan dari atasan kepada peserta pelatihan yaitu adanya kesempatan dan peluang untuk mempraktekkan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti akan mengadakan penelitian mengenai pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja terhadap *self efficacy* pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam Kalibata.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian pada *locus of control* dan lingkungan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam yang di batasi pada permasalahan yang menyangkut objek dan aspek yang terkait dengan pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *self efficacy* kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam Jakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *self efficacy* kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam Jakarta ?

3. Apakah *locus of control* dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap *self efficacy* kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam.
2. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap *self efficacy* kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam.
3. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh *locus of control* dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap *self efficacy* kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Enam.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi keilmuan

   Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk pengembangan pemikiran dalam penelitian lebih lanjut khususnya dibidang kajian pelatihan, dan lingkungan kerja para pegawainya. Dan untuk bidang keilmuan khususnya PSDM, untuk memberikan bukti empiris terhadap model transfer pelatihan yang menunjukkan arti pentingnya variabel-variabel kepribadian dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan untuk menstransfer pengetahuan dan keahliannya ke tempat kerja.
2. Bagi masyarakat

   Dapat menambah informasi bagi masyarakat yang berkaitan dengan pengaruh *locus of control*, lingkungan kerja terhadap *self efficacy* (kepercayaan diri untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul).
3. Tempat penelitian

   Memberi masukan kepada pihak manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawainya dari hasil pelatihan dan kemandirian kerja. Dan untuk Para praktisi khususnya manager pelatihan agar lebih dapat merencanakan dan mengelola pelatihan bagi karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan dari pelatihan itu sendiri tercapai.

E. LANDASAN TEORI

1. *Locus of control*

   Locus of control merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinium dari internal menuju eksternal, oleh karenanya tidak satupun individu yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal. berdasarkan pengertian dari *locus of control* itu sendiri menurut Crider (2000;105) *locus of control* (fokus) adalah pandangan individu terhadap tercapainya keberhasilan yang dikonseptualkan sebagai tingkat keyakinan individu dalam mempersepsikan tercapai karena memiliki keyakinan, bahwa ada korelasi antara usaha dan keberhasilan, mereka dapat mengatur hidupnya sendiri dan memiliki rasa percaya diri.

2. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

   Sihombing (2004) menyatakan bahwa:

   "Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja,suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan".

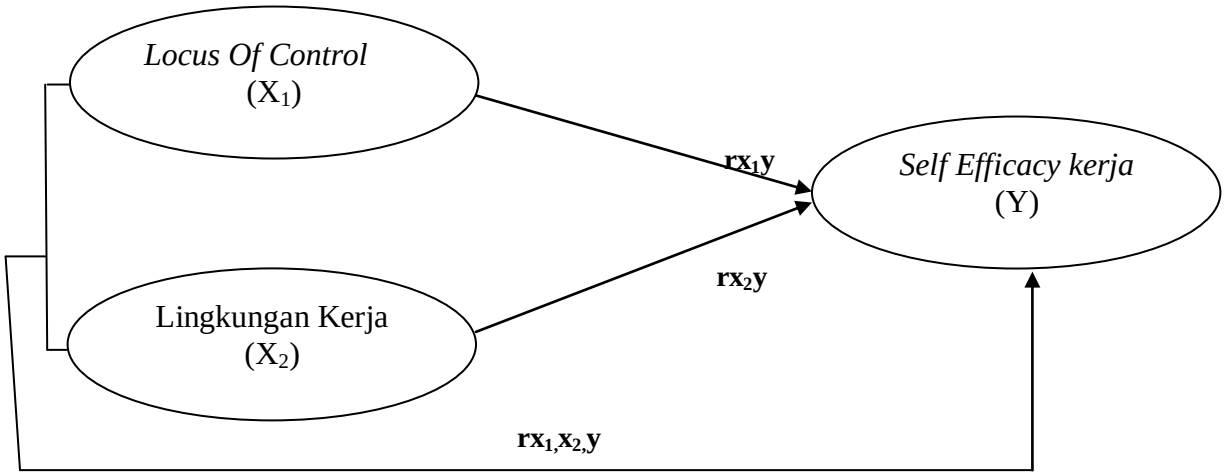
3. ***Self Efficacy***

   Bandura (1997, dalam Davis, 2000) 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. Myers (1996, dalam Davis, 2000) juga mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal. Selain itu Schunk (dalam Komandyahrini & Hawadi, 2008) juga mengatakan bahwa *self-efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat

usahanya dan memprediksi keberhasilan yang akan di capai. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Komandyahrini & Hawadi,(2008) bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

F. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka konseptual dapat dijelaskan sebagai berikut :



Hipotesa Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara sehingga masih memerlukan pembuktian (Hadi, 2002:63). Sedangkan menurut Husein Umar (2000: 168) Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal itu dan juga dapat menuntun/ mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Hipotesis dinyatakan dalam bentuk 'pernyataan' dan sinkron dengan rumusan masalah.

- Hipotesis I :
  - ❖ Terdapat pengaruh *Locus of control* kerja terhadap *Self Efficacy* dalam bekerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak PMA Enam
- Hipotesis II :
  - ❖ Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Self Efficaccy* dalam bekerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak PMA Enam
- Hipotesis III :
  - ❖ Terdapat pengaruh *Locus of control* dan Lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap *Self Efficacy* dalam

bekerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak PMA Enam

G. Hasil Dan Pembahasan

1) Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesa pertama terlihat koefisien R adalah 0,614 yang berarti antara variable independent (*locus of control*) mempunyai hubungan positif yang kuat dengan variabel dependent *self efficacy* pegawai dengan nilai t uji = 6.182, t tabel = 1.668 karena t uji > t table maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara *locus of control* (X1) dengan *Self Efficacy* kerja pegawai (Y) dan nyata, untuk koefisien determinasi *R Square* (R^2) adalah 0,378. Berarti ada hubungan sebesar 37,8 % variable *locus of control* terhadap *self efficacy* pegawai di lingkungan kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam daripada variasi Y(*self efficacy)* ditentukan oleh variasi X_1(*locus of control)* serta sisanya 62,2% adalah pengaruh luar yang tidak diteliti, bila kita amati hasil penelitian diatas, dengan merujuk pada pendapat Suprihanto, dkk, 2002 karena individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka ada kecenderungan mempunyai keyakinan yang tinggi bahwa mereka mampu dalam menyerap isi program pelatihan sehingga selanjutnya dapat menerapkan hasil pelatihan tersebut ke dalam pekerjaan (mengeneralisasi). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Colquitt et al (2000), menyatakan bahwa *internal locus of control* berhubungan positif dengan *self efficacy* dan *transfer*. *Exsternal locus of control* berhubungan dengan sikap pasif dan keadaan ketidakberdayaan individu dalam menghadapi lingkungan. Mereka percaya bahwa apa yang terjadi pada kehidupan mereka hanyalah disebabkan oleh keberuntungan ataupun nasib, atau disebut dengan kelompok eksternal. Orang-orang yang termasuk dalam kelompok eksternal mempunyai persepsi apa yang terjadi pada mereka (reward maupun *reinforcement*) tergantung pada keberuntungan, kesempatan, orang yang berkuasa.

2) Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesa kedua terlihat koefisien R adalah 0,722 yang berarti antara variable independent (lingkungan kerja) mempunyai hubungan positif yang kuat dengan variabel dependent *self efficacy* pegawai dengan nilai t uji = 8.278 , t tabel = 1.668, karena t uji > t table maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan

Self Efficacy kerja pegawai (Y) dan nyata, untuk koefisien determinasi *R Square* (R^2) adalah 0,521 berarti ada besaran hubungan antara variable lingkungan kerja terhadap *self efficacy* pegawai di lingkungan kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam sebesar 52.1% daripada variasi variabel Y(*self efficacy*) ditentukan oleh variasi variabel X_2 sisanya sebesar 47,9% adalah pengaruh luar yang tidak diteliti. Bila kita amati hasil diatas, dengan merujuk pada Suhartono & Raharso, 2003 dan melihat hasil penelitian sebelumnya dari pengujian Baldwin (2000) menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap transfer bahwa karateristik situasional yaitu iklim organisasi, dukungan supervisor, dan adanya dukungan dari rekan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan *self efficacy* dan transfer. 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 dan menerapkan keahlian yang didapat dari pelatihan ke pekerjaannya.

3) Berdasarkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesa ketiga, Nilai koefisien R untuk analisis simultan, pengaruh variabel X_1 (*locus of control)* dan variabel X_2 (lingkungan kerja) secara simultan mempengaruhi variabel Y (*self efficacy)* sebesar 0,743 dengan nilai F uji = 38.176 dan F tabel = 6.90 karena F uji > F table maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa X_1 (*locus of control)* dan variabel X_2 (lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh signifikan atau nyata secara statistik dan diketahui nilai koefisien determinasinya (R^2), yakni sebesar 0,552 menunjukkan bahwa variasi nilai X_1 (*locus of control)* dan X_2 (lingkungan kerja) secara bersama – sama sebanyak 55,2 % sedangkan sisanya 44,8% ditentukan oleh sebab-sebab lain seperti faktor promosi, remunerisasi, pelatihan kerja ataupun hal – hal lainnya yang berkaitan dengan *self efficacy* kerja pegawai. Bila kita amati, hasil diatas Menurut Noe et al (2000) dimana *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Meskipun kerangka kerja ini menghasilkan kinerja, tingkat aktifitas bervariasi dari cakap ke kreatif, tingkat *self efficacy* dapat dicapai melalui interaksi manusia dan kognisi mental, merupakan fokus yang dipercaya menghasilkan transfer. Dengan kata lain Individu dengan *internal locus of control* cenderung

mempunyai *self efficacy* lebih tinggi. 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 dan menerapkan keahlian yang didapat dari pelatihan ke pekerjaannya.

H. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan pada Bab I dan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control* seorang pegawai (X_1) terhadap *self efficacy* kerja pegawai (Y) pada kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam dengan t uji = 6.182 > t table = 1.668 kontribusinya pada *self efficacy* kerja pegawai (Y) sebesar nilai R^2 yaitu 0.378 atau 37,8 %.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja yang ada (X_2) terhadap *self efficacy* kerja pegawai (Y) pada kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam dengan t uji = 8.278 > t table = 1.668 kontribusinya pada *self efficacy* kerja pegawai (Y) sebesar nilai R^2 yaitu 0.521 atau 52.1 %.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap *self efficacy dari* kerja pegawai (Y) pada kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} (38.176) > nilai F_{tabel} (6.90). Nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0.552 atau 55,2 % memberikan kontribusi pada variabel *self efficacy* sedangkan sisanya yaitu 44,8 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti.

Saran

Dari hasil analisa berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam di Kalibata berkaitan dengan sumber daya manusianya, penulis mencoba memberikan saran-saran sebagai berikut:

a. Secara keseluruhan hasil penelitian ini dapat memberikan prediksi terhadap *self efficacy* kerja para pegawai atau kemandirian dalam bekerja selama ini khususnya diilingkungan kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam di Kalibata yaitu sebesar 55,2 % dipengaruhi oleh *locus of control* dan lingkungan kerja dimana variabel yang dominan adalah lingkungan kerja,

sedangkan sisanya lebih besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Untuk itu perlu dilakukan penelitian untuk melihat variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh selain variabel-variabel yang diteliti.

b. Untuk meningkatkan *self efficacy* atau kemandirian kerja para pegawai dilingkungan kantor pelayanan pajak penanaman modal asing enam di Kalibata perlu diperhatikan tidak hanya pada faktor *locus of control* dan lingkungan kerja yang ada tetapi pada faktor lainnya seperti motivasi dan budaya kerja serta hal lain, dengan upaya memberikan kesempatan – kesempatan untuk berkarir serta memberikan perhargaan yang bersifat objektif. Dan memperhatikan kebutuhan serta fasilitas kerja agar memadai dalam proses bekerja. Meskipun *locus of control* kerja yang ditunjukkan setiap pegawai dan lingkungan kerja yang ada secara bersama – sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap *self efficacy* atau kemandirian kerja para pegawai ternyata masih ada faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi dan untuk lebih memahami tentang faktor lain tersebut agar dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong M, (2000). *Personnel Management Practice*, Fourth Edition, London., Kogan Page limited.

As'ad S. Moh. U. Psi, 2000. Sumber Daya Manusia, edisi keempat, Yogyakarta , Liberty.

Amstrong, M, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Seri Pedoman Manajemen, Alih bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta, PT Gramedia.

Buchari Zainun H, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta. Penerbit Fakultas ekonomi Universitas Indonesia**.**

Buchari Zainun (2000) Manajemen dan Motivasi,Jakarta,Gramedia

Faustino Cardoso gomes,2005; Human resources Management; eight edition, USA ;California international Inc.

Gering,Supriyadi dan Triguno.2001,Budaya kerja Organisasi Pemerintah.Jakarta, LAN

Hadari Nawawi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia yang kompetitif, Yogyakarta, Gajah Mada Press.

Handayani, 2006, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dosen.Malang, Universitas Muhammadiyah, (tesis).

Hasibuan Malayu S.P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Jakarta, Bumi Aksara.

Kisdarto Atmosoprapto, 2000, Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan, Jakarta ,Gramedia.

Klinger and Nalbandian, August 2006, impact of societal values on public personnel management. Business & Economics; Free Press

Kepmenpan No.25/kep/M.pan/04/2002. Jakarta

M.Manullang (2001), manajemen personalia,Yogyakarta, Gadjah mada University press.

Republik Indonesia, 1999, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Jakarta

Republik Indonesia,2004, Undang – Undang Republik Indonesia No 3 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 Tentang Bank Indonesia, Jakarta

Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta, Mandar Maju.

Soebagyo Sastrodiningrat, 2002, Gaya kepemimpinan dan Etos Kerja,Jakarta, Rhineka Cipta

Soekidjo Notoatmodjo, 2003, Pengembangan Manajemen Sumber Daya manusia, Jakarta PT.Rhineka Cipta.

Siagian. Sondang P. 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia , Jakarta, Bumi Aksara

Stephen P.Robbin 2001.Organization. Jakarta : Arcan

Sugiyono,2003, Metode Penelitian Bisnis, Bandung ,Alfabeta,

SE SDM No.4/47/Intern tanggal 22 Noopember 2002, Jakarta

Tarwaka,Bakri.S.D.A, Sudiajeng;2004, Ergonomi untuk

keselamatan,Kesehatan Kerja dan Produktivitas,Surakarta;UNIBA Press.

Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009), Manajemen Produktivitas Total : Strategi Peningkatan Bisnis Global,Jakarta Rineka Cipta.

T. Hani Handoko, 2003, Keunggulan kompetitif melalui manajemen sumber daya manusia, dalam Paradigma Baru Manajemen sumber Daya Manusia, edisi 2, Jakarta, Gramedia.

Undang-undang republik indonesia Nomor 3 tahun 2004 Tentang Perubahan atas

Undang-undang republik indonesia Nomor 23 tahun 1999 tentang bank indonesia

Wolsely & Campbell ,"The article of leadership"(journal Prasetya Mulya no 1, Januari 2001).Jakarta