p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Influence of Organizational Culture and Locus of Control on Employees Performance at Agriculture Department of South Bengkulu

Pengaruh Budaya Organisasi dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Bengkulu Selatan

Deka Amlia[1)]; Neri Susanti[2)]; Nia Indria Sari[2)]
[1)]Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
[2)]Department of Accountancy, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: [1)] dekaamalia32@gmail.com; [2)] nearrysanti@gmail.com; [2)] indriasari_nia@yahoo.com;

How to Cite :
Amlia, D., Susanti, N., Sari, N. S. (2021). The Influence of Organizational Culture and Locus of Control on Employees Performance at Agriculture Department of South Bengkulu. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, *2*(4). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v2i4

ARTICLE HISTORY
Received [12 Agust 2021]
Revised [25 Agust 2021]
Accepted [05 October 2021]]

KEYWORDS
Organizational Culture, Locus of Control, Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya orgnisasi dan locus of control terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Bengkulu Selatan. Sampel dalam penelitian ini 58 orang Pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang postif antara budaya organisasi dan Locus Of Control terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan karena arah regeresi memiliki arah positif yaitu Y = 9,810+ 0,356X1 + 0,410X2. Hal ini berarti semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Bengkulu Selatan. Hal ini menggambarkan dengan adanya budaya organisasi pegawai dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat. Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat locus of control pada pegawai Dinas Pertanian Bengkulu Selatan maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Budaya organsasi dan Locus of control berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signfikan antara budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja secara bersama-sama. Koefesien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,472. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan locus of control berpengaruh terhadap kinerja sebesar 47,2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture and locus of control on employee performance at Agriculture Department of South Bengkulu. The sample in this study was 58 employees with State Civil Apparatus (ASN) at Agriculture Department of South Bengkulu. The data was collected using a questionnaire and the analytical method used was multiple linear regression, determination test and

hypothesis testing. The results showed that the positive influence between organizational culture and Locus of Control on employee performance at t Agriculture Department of South Bengkulu because the regression direction had a positive direction, namely Y = 9.810 + 0.356X1 + 0.410X2. This illustrates that with the organizational culture of employees at work, their performance will increase. Locus of control has a significant influence on employee performance at Agriculture Department of South Bengkulu, because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This means that the greater locus of control for the employees at Agriculture Department of South Bengkulu, the performance will also increase. This illustrates that the self-control of the employees will increase the performance of the employees. Organizational culture and locus of control have a significant influence on the performance of employees at Agriculture Department of South Bengkulu, thus the initial hypothesis proposed is proven (Ha is accepted). That is, there is a significant influence between organizational culture and locus of control on performance together. The coefficient of determination of R square is 0.472. This means that organizational culture and locus of control affect performance by 47.2% while the rest is influenced by other causal factors not examined in this study..

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang penting. Untuk itu agar sumber daya manusia tersebut dapat difungsikan secara optimal dalam suatu organisasi, maka perlu untuk dikelola sedemikian rupa oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi menunjukkan berhasil tidaknya proses manajemen sumber daya manusia sekaligus mengukur efektif tidaknya pimpinan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki.

Kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat. Kinerja diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku pegawai dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan

membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai. Disamping faktor budaya organisasi, analisis kinerja karyawan menurut diantaranya dapat dipengaruhi oleh faktor individual, antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu locus of control. Locus of control merupakan salah satu faktor penentu kinerja individu selain variabel kemampuan pribadi lainnya. Organisasi pasti memiliki komitmen organisasional pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para pegawai terhadap organisasi. Dengan adanya kebutuhan pegawai yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu komitmen dari pihak pegawai yang akan memberikan pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi.

Locus of control yang baik akan memberikan dampak positif bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai . Hal ini merupakan salah satu cara agar pegawai tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu locus of control sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dinas pertanian Bengkulu Selatan merupakan badan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pertanian. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari para pegawainya dituntut para pegawai memiliki kinerja yang tinggi sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

Fenomena yang ada dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu adanya budaya organisasi dan locus of control karena dalam menghadapi masalah seorang pegawai harus yakin dengan dirinya dan mampu mengontrol dirinya demi terciptanya kinerja, pegawai mampu mengontrol atau mengendalikan dirinya dengan baik maka semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, otomatis kinerja akan meningkat. Kurangnya profesionalisme pada pegawai terlihat dari kemampuan pegawai yang hanya mampu mengerjakan tugas tetap yang diserahkan kepadanya sedangkan jika ada tugas lain membuat pegawai menjadi susah untuk menyelesaikannya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:23), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam pengaruhnya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2012:305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Kinerja Organisasi

Menurut Barney (2001:44) Kinerja organisasi sebagai sebuah konsep mengalami berbagai perkembangan pengukuran dan definisi. Pemahaman dan definisi tentang kinerja organisasi dalam literatur akademik dan beberapa penelitian manajemen sangat beragam, sehingga tetap menjadi isu dan terus mengalami perkembangan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja
X_1= budaya organisasi
X_2= *locus of control*
a = Nilai konstanta

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel budaya organisai dan *locus of control*, mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.810	4.394		2.233	.030
	budaya organsas	.356	.116	.351	3.071	.003
	locus of control	.410	.107	.437	3.830	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$Y = 9{,}810 + 0{,}356X_1 + 0{,}410X_2$.

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 9,810 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) dan *Locus Of Control* dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 9,810
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)
   Nilai koefesien regresi variabel X_1 (*locus of control*) adalah sebesar 0,356 dengan asumsi apabila X_1 (Budaya Organisasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,356 kali.
3. Pengaruh *Locus Of Control* (X_2) terhadap Kinerja (Y)
   Nilai koefesien regresi variabel X_2 (*Locus Of Control*) adalah sebesar 0,410 dengan asumsi apabila X_2 (*Locus Of Control*) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,410 kali.

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687[a]	.472	.452	2.448

a. Predictors: (Constant), locus of control, budaya organsas

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan pendapat Sarwono (2013:99), untuk pengukuran koefesien determinasi digunakan nilai *R square.* Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefesien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,472. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 47,2 % sedangkan sisanya (100-47,2%= 52,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variable X terhadap variable Y secara terpisah atau masing-masing variable X:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
   Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Budaya Organisasi pada pegawai di Dinas Pertanian Bengkulu Selatan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka kinerja pegawai juga semakin rendah.
2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja
   Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi variabel profesionalisme sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat *Locus Of Control* pada pegawai di Dinas Pertanian Bengkulu Selatan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah *Locus Of Control* pegawai maka kinerja pegawai juga semakin rendah.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.003	2	147.002	24.536	.000[b]
	Residual	329.514	55	5.991		
	Total	623.517	57			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), locus of control, budaya organsas

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan *locus of control* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signfikan antara budaya organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja secara bersama-sama.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya apabila karyawan memandang pentingnya budaya organisasi maka kinerja akan dapat ditingkatkan.

Peningkatan budaya organisasi pada karyawan Dinas Pertanian Bengkulu Selatan dapat dilihat dari karyawan yang memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkreativitas dalam melakukan pekerjaan serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Karyawan juga memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan. Karyawan mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

Hal lain juga terlihat dari karyawan Dinas Pertanian Bengkulu Selatan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada nasabah dan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan juga mimiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefisienkan waktu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2016:305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan memperlihatkan ciri dari suatu organisasi, dan terbinanya saling membutuhkan antara sesama anggota organisasi.

Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

p-ISSN 2798-0499
e-ISSN 2798-0502
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
JURNAL EMAK
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

Peningkatkan *locus of control* pada pegawai dengan cara bekerja keras dalam melakukan tugas, memahami bahwa karir atau prestasi yang mereka capai dalam bekerja bukanlah karena keberuntungan semata tetapi karena inisiatif yang tinggi dalam bekerja. Selain itu pegawai juga mampu memecahkan permasalahan yang dihadapinya dan yakin bahwa semua yang mereka capai merupakan hasil daru usaha yang telah dilakukan sendiri. Pegawai juga mampu memperlihatkan *locus of control* eksternal dengan cara memiliki pendapat bahwa kesuksesan dan kegagala merupakan bukan merupakan takdir, memiliki pandangan bahwa dalam hidup pasti ada keberungungan, tidak pernah mengharapkan bantuan orang lain karena mereka merasa kemampuan dan keahlian yang mereka miliki cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2014:45) mendefinisikan *Locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Internal* adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan *eksternal* adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Hasil penelitian juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lismaniarti (2019) yang menemukan bahwa adanya hubungan antara *locus of control* dengan kinerja pegawai. Penelitian juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2016) yang menemukan bahwa *lcous of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, karena nilai signfikan sebesar 0,030 kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian Bengkulu Selatan. Hal ini menggambarkan dengan adanya budaya organisasi pegawai dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat.
2. Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat locus of control pada pegawai Dinas Pertanian Bengkulu Selatan maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya pengendalian diri dari para pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Budaya organisasi dan Locus of control berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Bengkulu Selatan, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signfikan antara budaya organisasi dan locus of control terhadap kinerja secara bersama-sama.
4. Koefesien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,472. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dan locus of control berpengaruh terhadap kinerja sebesar 47,2 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Diharapkan kepada para pegawai Dinas Pertanian Bengkulu Selatan untuk tetap mempertahankan *locus of control* yang dimiliki, karena dengan adanya pengendalian diri pegawai mampu menjalankan semua tugas dengan baik.
2. Pegawai diharapkan semakin meningkatkan budaya organisasi dalam bekerja karena dengan budaya organisasi dalam bekerja kinerja akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Barney, J. B., & Hesterly, W. S. 2001. *Strategic Management and Competitive. Advantage*. Person/Prentice Hall.

Gavrea, Corina; Ilies, Liviu; & Stegerean, Roxana. 2012. *Determinants of Organizational Performance : The Case of Romania. Management & Marketing Challenges for The Knowledge Society.* Vol 6 (2). 285 – 300.

Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV.Alfabeta

Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Ivancevich John. 2013. *Organizational Behavior. McGraw-Hill Company*. Jerlad Greenberg

Kreitner and Kinicki. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat

Lismaniarti, Dwita. 2019. *Hubungan Locus of Control dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur.* Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Muhammad, Arni, 2016, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara

Mulyadi. 2007. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Prawirosentono, Suryadi. 2016. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.

Priyadi. 2018. *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Profesionalisme Dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Annur Pagar Jati Bengkulu Tengah*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu

Rivai, Veithzal, Deddy Mulyadi. 2013. Ke*pemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Robbins, S.P dan Judge, T.A., 2014, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.

Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat

Rotter, J.B. 2014. *Genaralized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement. Pshycologycal Monographs*, Vol 80, No 69.

Sarwono, Jonathan. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif,.* Yogyakarta; Graha Ilmu

Siagian, S.P. 2013. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi.* Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

Umar, Husein. 2008. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Wibowo .2014. *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat* . Jakarta : Rajawali Pers

Widjaja, H.A.W. 2015. Komunikasi : *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Cetakan keenam. Jakarta: PT Bumi Aksara