

**PENGARUH SIKAP KERJA, *TEAM WORK* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT  
MUARA BANGKAHULU**

**Fauzan, SE., M.M**

**Abstract**

Research at the Muara Bangkahulu Sub-District Office with a sample of 25 employees, as the problem studied: how much influence work attitude, team work and locus of control have on employee work performance at the Muara Bangkahulu Sub-District Office. Work attitude is a behavior that distinguishes someone from others in carrying out work. Then the team work group of employees who work together to work together to complete the work that must be completed by an organization. Whereas Locus of control is an awareness of an employee is an employee's confidence that they are in control of the work they do. These three variables influence employee performance. Job performance itself is interpreted as the best work contributed by employees. Based on the results of the analysis obtained multiple correlation values of 0.667 with termination of 0.464 indicates that the correlation of these variables is strong. The regression equation  $Y = 1.018 + 0.222 X_1 + 0.391 X_2 + 0.260 X_3$ , this indicates that the influence of each independent variable on the large dependent variables. Partial test results (t test) and simultaneously (f test) indicate a significant influence on work attitude, team work and locus of control on employee performance.

Keywords, work attitude, team work, locus of control, work performance

**PENDAHULUAN**

Kantor Camat merupakan tempat pelayanan utama bagi masyarakat di tingkat kecamatan yang menyangkut semua administrasi pemerintahan. Kantor Camat menjembatani semua urusan administrasi masyarakat yang ingin berurusan dengan instansi yang lain baik pemerintah, perbankan, kesehatan swasta dan lainnya. Dengan demikian sangat banyak pekerjaan dan tugas yang harus ditangani di tingkat Kantor Camat. Oleh karena itulah maka sudah selayaknya Kantor Camat didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut (Mangkunegara ; 2009 : 67) : “Prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, diantaranya sikap kerja, *team work* dan *locus of control*.

Sikap kerja mencerminkan determinan perilaku, sebab sikap yang identik dengan persepsi, kepribadian dan motivasi yang di keluarkan dalam diri seseorang karyawan dan di tampilkan di dalam lingkungan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Menurut Sopiah (2008:31) “Tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan individu-

individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut”.

Sedangkan “*Locus of control* (Robbins : 2007:138) *locus of control internal* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control internal* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya”. Dengan sikap kerja, team work dan *locus of control* diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

### Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber dayam manusia adalah bidang strategis dalam suatu instansi, makakita harus memandangnya lebih luas dari pandangan tradisional yaitu untukmenggerakkan manusia dengan efektif oleh karena itu memiliki ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan perilaku manusia sertakepiawaian dalammengelolanya sudah menjadi tuntutan.“Pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tentang manajemen sumber daya manusia cukup banyak, diantaranya*humanresources*, ada juga ahli berpendapat*manpower management* serta ada yang menyamakanmakna sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian,dan lainnya). Namun istilahmanajemen sumber daya manusia mungkin lebihtepat menjad*human resources managemen* (manajemen sumber daya manusia), sehingga dapat diterjemahkanmanajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia”.

Manajemen sumber daya manusia menitik beratkan pada usahamengelola sumber daya manusia dalam organisasi, dimana sumber daya manusia tersebutmemiliki kepentingan yang berbeda-beda.Manajemen sumber daya manusia adalah semua tindakan pemanfaatan sumber daya manusia dengan produktif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan pegawai secara personal.

Sumber daya manusia mempunyai peran besar terhadap efektivitas organisasi dari pada sumber daya yang lainnya, pengelolaan sumber daya dengan baik akan mentukan kesuksesan organisasi dimasa yang akan datang, menjadi tugas utama bagi pihak manajemen adalah memanaj sumber daya manusia, dan individumerupakansalah satu faktor sumber daya manusia, setiap individu memiliki pribadi yang unik atau berbeda-beda, dan prilaku individu tersebut merupakan fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungan.

Menurut (Gibson : 2003)“Menjelaskan sikap kerja ialah sebagai perasaan positif ataupun negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, Obyek ataupun keadaan di dalam lingkungan pekerjaan”.

Feist (2010: 4) mengartikan “Sikap adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensimaupun individualitas, pada perilaku yang akan dilakukan dan ditonjolkan seseorang”. Sedangkan Robbins(2007) “Sikap Kerja yaitu berbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan

membimbing pada suatu tingkah laku (komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk”. “Faktor yang mempengaruhi Sikap menurut Robbins (2007) adalah:

1. Keturunan, menunjuk kepada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan sikap kita dibesarkan.
3. Situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap sikap yang akan digunakan.
4. Kebiasaan, mempengaruhi dampak dari sikap, karena jika apa yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik itu berbentuk positif ataupun negatif, pasti tentunya akan menjadi sikap seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

Beberapa model sikap yakni :

- 1) *Conscientiousness* yaitu dimensi yang menunjukkan tingkat kenangan seseorang dan hubungan.
- 2) *Extraversion* yaitu sikap yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta kenyamanan seseorang saat bekerja bersama orang lain.
- 3) *Neuroticism* yaitu besarnya sensasi negatif seseorang.
- 4) *Agreeableness* atau keramahan adalah tingkat ketaatan norma individu.
- 5) *Openness to experience* atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seseorang terhadap pengetahuan”. (Mc. Costa dan crew ; 2003: 3)

Dengan demikian Sikap Kerja merupakan keyakinan seseorang didalamnya berupa aspek kognitif, konatif, afektif, yang merupakan kesiapan mental psikologis seseorang untuk berbuat dan bertindak didalam suatu lingkungan baik positif ataupun negatif .karena sikap dapat berubah-ubah dan dapat di pengaruhi dan dapat pula dibina dalam bidang kehidupan.

Menurut Sopiah (2008:31) mengungkapkan bahwa “Tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan individu-individu”. “Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut”.

“Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan”. Robbins dan judge (2015:466)

Sedangkan (Allen : 2004:21) “Pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim sangat jelas”.

“Sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi akan dihasilkan oleh tim kerja. Usaha-usaha perseorangan menghasilkan satu tingkat kerja yang lebih tinggi dari pada

jumlah masukan perorangannya. Penggunaan tim secara ekstensif mengadakan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan hasil yang lebih besar walaupun masukan tidak ditingkatkan. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja personal jika tugas yang harus dilakukan mengharuskan keterampilan ganda”.

Sedangkan menurut Robbins (2007:138) “*Locus of control internal* adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control internal* mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya”. “Faktor internal individu di dalamnya mencakup kemampuan kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan bekerja, kepercayaan diri dan kegagalan kerja individu bukan disebabkan karena hubungan dengan mitra kerja”.

Menurut Hanurawan (2010:113) “Orang dengan *locus of control eksternal* sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah”.

Menurut Phares (dalam Silalahi; 2009: 30) “Ada beberapa manfaat seorang karyawan memiliki *locus of control* adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan Kemampuan  
Seseorang yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang telah terjadi sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki.
- b. Meningkatkan Minat  
Seseorang dengan *locus of control* memiliki minat yang lebih besar terhadap control perilaku, peristiwa dan tindakannya.
- c. Meningkatkan Usaha  
Seseorang yang memiliki *locus of control internal* bersikap optimis, pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilakunya”.

Prestasi kerja menurut S utrisno (2009:150) “Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya”. Sedangkan Siagian (2007:137) mengemukakan “Prestasi kerja yang disebut juga dengan kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”. Kemudian Simanjuntak (2011:1) mengemukakan pengertian “Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”.

Menurut (Hasibuan:2007:94) : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Dari pengertian yang telah diuraikan maka prestasi kerja merupakan catatan hasil kerja terbaik yang bisa dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

“Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan ini terdiri

dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi” (Sutrisno ; 2009:153).

“Hasil pekerjaan yang baik harus bisa dicapai oleh pegawai, ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja adalah:

1. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan keterampilan kerja.
2. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja
3. Disiplin kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruk siatasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu hadir.
4. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau menunggu dorongan dari atasan.
5. Kerjasama. Kriterianya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan yang lain dalam batas kewenangan”. Nasution (2000:99)

## Metodologi Penelitian

### a. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Muara Bangkahulu Kota Bengkulu yang berjumlah 25 orang. Semua populasi tersebut dijadikan sampel.

### b. Metode analisa

Metode analisa yang digunakan adalah analisa kualitatif dan kuantitatif.

#### 1. Analisa Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu metode yang mempergunakan teori-teori sebagai landasan berpikir dan berbuat. Metode ini digunakan untuk mendukung dan melengkapi hasil analisis melalui metode kuantitatif.

#### 2. Analisa Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode analisa yang didasarkan pada perhitungan matematis dengan menggunakan metode statistik untuk membuktikan benar tidaknya suatu analisa penelitian dengan melalui langkah-langkah tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis:

##### a. Korelasi Berganda

Korelasi berganda dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dependent atau lebih terhadap satu variabel independent. Variabel yang dimaksud adalah : sikap kerja, *team work* dan *Locus of control* sebagai variabel independent dan Prestasi kerja Pegawai sebagai variabel devendent.

$$RY_{123} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}}$$

**b. Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi dipakai untuk mengetahui berapa persen pengaruh variabel : sikap kerja, *team work* dan *Locus of control* terhadap variabel Prestasi kerja Pegawai. Menurut Imam Ghozali (2009) “Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel Dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan  $r^2$  dengan 100%. Jika  $R^2$  mendekati 1 (semakin besar nilai  $R^2$ ), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat.; dan Jika  $R^2$  mendekati 0 (semakin kecil nilai  $R^2$ )”.

**c. Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent. Variabel yang dimaksud adalah : Sikap kerja, *team work* dan *Locus of control* serta Prestasi kerja Pegawai Kantor Camat Muara Bangkahulu Kota Bengkulu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \quad (\text{J. Supranto, 1992;25})$$

**d. Signifikansi Individu ( Uji t )**

Untuk menguji secara parsial apakah ada pengaruh significant antara Sikap Kerja, *Team work* dan *Locus of control* terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu Kota Bengkulu.

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

**e. Signifikansi Simultan ( Uji F )**

Dengan uji statistik F kita dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Variabel independent terdiri dari Sikap Kerja, *Team work* dan *Locus of control* dan variabel dependen adalah Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Camat Muara Bangkahulu Kota Bengkulu secara parsial

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

**Pembahasan****a. Korelasi Berganda**

Berdasarkan hasil analisa data didapat nilai-nilai sebagai berikut :

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.493	.464	1.23398

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Team Work, Locus of Control

Hasil analisis korelasi berganda diketahuinya hubungan yang kuat dan searah antara sikap kerja, *team work* dan *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Muara Bangkahulu, hal ini dilihat dari nilai  $R = 0,667$  (berada pada reng interval nilai 0,60 s.d. 0,799). Dengan demikian maka setiap pegawai Kantor Camat Muara Bangkahulu harus mempunyai kesadaran masing-masing untuk meningkatkan sikap kerja, *team work* dan *locus of control* karena ketiga variabel tersebut korelasinya kuat terhadap prestasi kerja pegawai.

**b. Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.493	.464	1.23398

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Team Work, Locus of Control

Koefisien determinasi diambil nilai *Adjusted R square* karena permasalahan yang diamati lebih dari dua variabel bebas. Determinasi menunjukkan bahwa seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel sikap kerja, team work dan locus of control terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan. Hasil analisis diperoleh koefisien *Adjusted R square* 0,464 artinya kontribusi variabel sikap kerja, team work dan locus of control terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Muara Bangkahulu sebesar 46,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel independen besar.

**c. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.018	3.003		.305	.662
Sikap Kerja	.222	.104	.231	2.135	.035
Team Work	.391	.126	.362	3.107	.002
Locus of Control	.260	.096	.275	2.702	.009

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Dari Tabel analisis dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda yaitu :

$$Y = 1,018 + 0,222 X_1 + 0,391 X_2 + 0,260 X_3$$

Persamaan Regresi Linier Berganda tersebut mengandung pengertian :

- 1) Nilai konstanta = 1.018 mempunyai arti bahwa apabila variabel sikap kerja ( $X_1$ ), *team work* ( $X_2$ ) dan *locus of control* ( $X_3$ ) dianggap tetap, maka prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 1,018 satuan.
- 2) Koefisien variabel ( $X_1$ ) 0,222 mempunyai arti bahwa apabila sikap kerja ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_2$  dan  $X_3$  tetap maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,222 satuan.
- 3) Koefisien variabel ( $X_2$ ) = 0,391 mempunyai arti bahwa apabila *team work* ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_1$  dan  $X_3$  tetap maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,391 satuan.
- 4) Koefisien variabel ( $X_3$ ) = 0,260 mempunyai arti bahwa apabila *locus of control* ditingkatkan satu satuan, sedangkan  $X_1$  dan  $X_2$  tetap maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,260 satuan.

Analisis diatas menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel sikap kerja, *team work* dan *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai. Pengaruh positif tersebut ditunjukkan oleh koefisien ketiga variabel independen di atas 20%. Sedangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja cukup banyak. Oleh karena itu variabel-variabel independen tersebut sangat layak untuk menjadi prioritas pengembangan.

**d. Signifikansi Individul ( Uji t )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.305	.662
Sikap Kerja	2.135	.035
Team Work	3.107	.002
Locus of Control	2.702	.009

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel sikap kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 2,135 dengan significant = 0,035 dibawah 0,05 ( $\alpha$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan demikian variabel sikap kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diterima.
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *team work* ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,107 dengan significant = 0,002 dibawah 0,05 ( $\alpha$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian variabel *team work* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diterima.
- 3) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel "*locus of control* ( $X_3$ ) adalah sebesar 2.702 dengan significant = 0,009 dibawah 0,05 ( $\alpha$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian variabel *locus of control* ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dapat diterima".

## e. Signifikansi Simultan ( Uji F )

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.634	3	23.211	15.243	.000 <sup>b</sup>
	Residual	57.599	21	1.371		
	Total	127.193	24			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Team Work, Locus of Control

$F_{hitung} = 15,243$  dengan signifikan 0,000, dengan  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, serta dapat disimpulkan bahwa secara ke seluruhan ada pengaruh sikap kerja, *team work* dan *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Muara Bangkahulu Kota Bengkulu.

### Kesimpulan

Sikap kerja merupakan keyakinan-keyakinan seseorang yang mengandung aspek kognitif, konatif, afektif, yang merupakan kesiapan mental psikologis seseorang untuk mereaksi dan bertindak didalam suatu lingkungan secara positif ataupun negatif.

“Sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi akan dihasilkan oleh tim kerja. Usaha-usaha perseorangan menghasilkan satu tingkat kerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan perorangannya. Penggunaan tim secara ekstensif mengadakan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuah hasil yang lebih besar walaupun masukan tidak ditingkatan”.

*Locus of control* merupakan keyakinan seseorang pegawai bahwa hanya diri merekalah yang bisa melakukan perubahan-perubahan untuk bertindak dan berbuat agar dapat menjadi lebih baik sebab dengan memiliki jiwa *Locus of control* pegawai dapat meningkatkan kemampuannya dan dapat meningkatkan minat untuk melakukan perubahan-perubahan.

### Saran

Sikap kerja, *team work* dan *Locus of control* terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Muara Bangkahulu. Maka ketiga variabel tersebut harus menjadi prioritas untuk di tumbuh kembangkan. Sedangkan variabel-variabel yang lain tetap diperhatikan, dengan harapan prestasi kerja semakin baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Feist, J. & Gregory, J. F. 2011. *Teori Kepribadian* (Edisi Tujuh). Jakarta: Salemba Humanika.
- Gibson, James L., Ivancevich, John.M., Donnelly, 2003. *Organisasi* (Edisi Kedelapan), Jilid 1. Binarupa Aksaraen.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hanurawan, Fattah, Psikologi Sosial, Malang, Univ, Negeri Malang & PT. Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Robbins. Stephens p., 2007. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi* (Edisi kelima), Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. Timoty, A. J. 2015. *Organizational Behavior* (Twelfth Edition). Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Angelica, D). Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.