

Otonomi Kerja, Pola Karir Dan *Locus of Control* Pegawai Tidak Tetap Pemerintahan (PTTP)(Studi Kasus DPMPTSP Kota Surabaya)

Hendro Susanto

NIM. 091724253005

(hendro.fisip12@gmail.com)

Program Studi Magister Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Pascasarjana
Universitas Airlangga

Abstrak

Tujuan: untuk menganalisis pengaruh pola karir, otonomi kerja, locus of control dalam pengembangan karir PTTP di DPMPTSP Kota Surabaya.

Metode/Desain: Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kualitatif, menggunakan 2 (dua) teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara yang kemudian dibahas dengan beberapa kajian teori yang meliputi locus of control, struktur organisasi, otonomi kerja dan teori motivasi kerja.

Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi kerja dan pola karir yang berlaku sebagai salah satu dari value kerja instansi pemerintahan DPMPTSP dapat mempengaruhi pusat kendali diri pegawai tidak tetap pemerintahan. Otonomi kerja berdasarkan jabatan struktural memberikan kewenangan terbatas kepada PTTP, begitupun dengan kesempatan karir yang diterima sehingga memunculkan pilihan-pilihan rasional terkait dengan pengembangan karir yang diharapkan individu sebagai PTTP tersebut dalam Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Surabaya.

Jenis Penelitian: Studi kasus

Kata kunci: pegawai tidak tetap, pola karir, otonomi kerja, locus of control, motivasi kerja

I. PENDAHULUAN

Di era perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah bekerja semakin giat untuk meningkatkan kinerja dari pemerintahan itu sendiri sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat yang meliputi kepentingan di tiap daerah dapat terakomodir dan mendapat pelayanan dengan baik. Otonomi daerah memberikan peran penting kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan rumah tangga pemerintahan mereka sendiri sehingga aspirasi dari masyarakat dapat diterima langsung dan dilaksanakan secara langsung dengan wewenang dan ketentuan yang berlaku.

Bupati atau walikota dalam penyelenggaraan pemerintah daerah diberi wewenang baik secara terikat maupun bebas untuk mengambil keputusan strategis dalam pelayanan publik. Wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai keputusan yang akan dikeluarkan. Wewenang

pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan pembangunan di segala aspek termasuk di dalamnya pengangkatan pegawai tidak tetap pemerintahan di daerah.

Pegawai tidak tetap pemerintahan (PTTP) dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dianggap sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari pemerintah daerah itu sendiri. Pegawai tidak tetap pemerintahan mempunyai peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik harus dapat menjangkau secara luas kepentingan – kepentingan di setiap daerah dan juga dapat memberikan pelayanan prima sesuai kebutuhan aspirasi masyarakat.

Seseorang dapat diangkat menjadi PTTP berdasarkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki untuk suatu jenis tugas kebijakan publik dan pelayanan publik (*policy implementor*) sesuai dengan keahliannya tersebut. Pengangkatan sebagai PTTP dilakukan dengan basis perjanjian kerja (kontrak) untuk suatu masa tertentu (minimal 12 bulan) dan dapat diperpanjang jika pemerintah daerah masih membutuhkan keahlian yang bersangkutan dan tidak terdapat pelanggaran nilai dasar profesi maupun kinerja individu.

Pola karir PNS berbeda dengan PTTP. PNS memiliki status sebagai pejabat publik yang memiliki kewenangan khusus (*Hoheitrechtliche Befuegnisse*) untuk membuat kebijakan publik (*policymaker*). PNS dalam hal ini mempunyaipola karir jabatan struktural berjenjang sampai menjadi pejabat tertinggi dalam birokrasi pemerintahan melalui promosi terbuka (misal, direktur jenderal, sekretaris jenderal, kepala dinas, dan sekretaris daerah). Sedangkan PTTP tidak memiliki peluang karir jabatan struktural berjenjang. Jabatan yang dapat diperoleh PTTP adalah jabatan fungsional yang dapat ditempuh secara berjenjang dan disetarakan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya.

Berdasarkan penelitian Wasisto Raharjo Jati (2015) menjelaskan bahwa pegawai tidak tetap bertugas menjalankan fungsi asistensi maupun perbantuan baik yang sifatnya teknis maupun non teknis terhadap beban kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pola kerja tersebut secara kultural dianggap melanggengkan adanya hubungan hierarki dan *patronase* dalam sistem birokrasi pemerintahan yang telah terbentuk melalui *spoils system*. Implikasi yang ditimbulkan kemudian adalah semakin membengkaknya beban kerja pegawai tidak tetap daripada pegawai negeri sipil. Keadaan tersebut tentunya membuat ranah kinerja pegawai tidak tetap berada pada dua hal antara informal maupun formal dengan porsi tanggung jawab yang cukup besar, sehingga tidak mengherankan apabila PTTP sering mendapat sebutan *thereal civil service* meskipun hingga saat ini belum ada kejelasan status kepegawaian maupun tunjangan dan gaji yang belum sesuai dengan beban kinerja. Kondisi tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi pusat kendali diri atau *locus of control* PTTP.

Locus of control merupakan variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Locus of control terdiri dari *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Pusat kendali PTTP menjadi penting dipahami karena kontrol kinerja pegawai tersebut dapat berkembang dan dipengaruhi oleh kondisi tertentu seperti pola karir, beban kerja serta reward yang diterima. LoC bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya dari waktu ke waktu.

Adanya keterkaitan antara peluang karir dan beban kerja yang berdampak pada *locus of control* PTTP menjadi latar belakang dalam uraian ini yang belum dijelaskan dalam penelitian Wasisto Raharjo, sehingga penulis mencoba menelaah lebih lanjut keterkaitan tersebut dengan beberapa pendekatan atau teori yang relevan dengan mengambil contoh studi kasus pegawai tidak tetap pemerintahan yang ada di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Surabaya.

Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Surabaya dalam menjalankan fungsinya sebagai pelayan masyarakat dan fungsi pengendalian tidak terlepas dari kontribusi pegawai tidak tetap yang bekerja di instansi tersebut. Pola karir, beban kerja, dan locus of control PTTP dalam DPMPTSP Kota Surabaya menjadi salah satu fenomena yang akan dibahas dalam menungjang penelitian ini.

II. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pola karir, otonomi kerja, locus of control dalam pengembangan karir PTTP di DPMPTSP Kota Surabaya?

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penyusunan karya tulis ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berdasarkan observasi dan wawancara. Data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi tersebut kemudian di analisa dengan teori yang diambil dari berbagai literatur kepustakaan yang berkaitan dengan topik yang dibahas.

Studi kualitatif dalam hal ini merupakan segala usaha yang dilakukan oleh penulis untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan dibahas. Terdapat 3 syarat informan menurut Spradley (1997:61) yang digunakan dalam penelitian ini yakni enkulturasi penuh, keterlibatan langsung, dan cukup waktu.

Objek tempat yang dipilih dalam membahas pola karir, beban kerja, serta *locus of control* pegawai tidak tetap pemerintahan merupakan salah satu organisasi pemerintah di daerah yaitu DPMPTSP Kota Surabaya.

IV. KAJIAN TEORI

Locus Of Control

Locus of control pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial pada tahun 1966. LoC adalah variabel penting dalam studi kepribadian (Rotter, 1990) dan berperan dalam menjelaskan perilaku organisasi. LoC merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengkaitkan hasil

berdasarkan tindakan seseorang (*internal locus*) dan lingkungan yang ada di luar dari kendali seseorang (*eksternal locus*) (J. Rotter, 1990).

Menurut Julianto (2002) *internallocus of control* merupakan keyakinan individu untuk dapat menentukan nasib diri sendiri, tidak peduli lingkungan akan mendukung atau tidak mendukung. Manthis dan Roesleer (2012) menyatakan bahwa *internal locus of control* merupakan cara pandang bahwa hasil yang baik atau buruk dapat diperoleh dari tindakan sesuai kapasitas diri (dapat dikontrol) atau faktor dari dalam diri sendiri.

Sedangkan *eksternal locus of control* merupakan cara pandang bahwa keberhasilan atau kegagalan disebabkan oleh faktor diluar diri sendiri atau di luar kontrol dirinya seperti keberuntungan, kesempatan, peluang, takdir dan sebagainya.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan. Hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian ataupun posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi dicirikan dengan adanya pembagian kerja yang jelas, mekanisme kontrol, kolaborasi dan koordinasi tugas. Peran-peran kerja dan mekanisme administrasi untuk pengawasan, serta penyatuan aktivitas pekerjaan termasuk lintas batas aktivitas pekerjaan organisasi, hal ini yang disebut sebagai struktur organisasi (King dan Anderson, 1995:99).

Teori Motivasi David MC Clelland

Teori ini mengemukakan bahwa individu memiliki energi potensial, yang dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi.

Need For Achievement merupakan hasrat untuk meraih setinggi-tingginya dalam hidup dan motivasi untuk berprestasi. Karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya untuk mencapai tujuannya.

Need for Authority and Power merupakan kebutuhan akan kekuasaan untuk memengaruhi orang lain. Menurut McClelland kebutuhan kekuasaan sangat berhubungan dalam pencapaian posisi kepemimpinan karena pemimpin membutuhkan kekuasaan yang besar untuk dapat mengendalikan anggota atau rakyatnya agar dapat terwujud tujuannya sebagai seorang pemimpin.

Need for Affiliation merupakan kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Orang merasa ingin disukai dan diterima oleh sesamanya. Biasanya jika individu mempunyai afiliasi yang tinggi dalam dia bekerja dapat berhasil atau sukses karena dalam pekerjaan membutuhkan interaksi sosial yang tinggi.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi mengenai pegawai tidak tetap pemerintahan dapat dilihat dari beberapa aspek yang mempunyai keterkaitan dengan proses pengembangan karir. Aspek tersebut meliputi otonomi kerja, pola karir dan pilihan pengembangan karir. Studi tersebut dikemukakan dengan mengambil case di Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Surabaya.

Otonomi kerja

Pegawai Tidak Tetap Pemerintahan pada umumnya mempunyai jabatan struktural dibawah PNS dan menduduki posisi teknis dengan kewenangan jabatan paling bawah. Berdasarkan bagan struktur DPMPPTSP Kota Surabaya, pegawai tidak tetap menempati posisi staff dengan jabatan fungsional teknis yang bertanggung jawab pada PNS.

Secara struktural, Dinas Penanaman Modal dan PTSP mempunyai struktur jabatan yang dapat dilihat pada lampiran 2

Berdasarkan bagan tersebut tingkat jabatan yang dapat dimiliki oleh pegawai tidak tetap DPMPPTSP Surabaya adalah sebagai staff yang bertanggung jawab langsung dan mendapat perintah dari kepala seksi, kepala bidang dan kepala dinas. PTPP sebagai seorang staff dan mempunyai jabatan struktural paling bawah mempunyai mekanisme wewenang dan otonomi kerja yang terbatas.

Otonomi kerja diartikan sebagai sejauh mana jabatan dalam pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur dan keputusan strategis yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan (Hackman & Oldham, 1976). Otonomi

kerja secara positif berkaitan dengan motivasi karyawan, kepuasan kerja, kualitas dari kehidupan pekerjaan, dan efektifitas kerja sebagai salah satu dasar untuk meningkatkan partisipasi dan komitmen karyawan yang di terapkan dengan cara empowerment (Mabey, Salaman, & Storey, 1998).

Otonomi yang dimiliki PTTP dalam struktur tersebut sangat terbatas dikarenakan apa yang menjadi tugas fungsional diberikan berdasarkan instruksi oleh pimpinan secara langsung. Pegawai tersebut tidak serta merta dapat menentukan prosedur dalam menajalankan tugas mereka sendiri. Ada beberapa proses birokrasi yang perlu ditempuh apabila seorang staff hendak mengusulkan pelaksanaan teknis tugas dan hal lain terkait dengan fungsional kerja mereka.

Otonomi kerja tersebut pada dasarnya akan berlangsung secara terus menerus dan tidak ada kesempatan ataupun peluang bagi PTTP untuk menaiki jabatan tertentu dengan otonomi kerja lebih tinggi. Stagnansi karir yang dialami pegawai tersebut akan berpengaruh pada individu dengan *need for authority and power*.

Pegawai tidak tetap yang mempunyai kebutuhan akan kekuasaan pada dasarnya tidak puas dengan otonomi kerja sebagai staff yang hanya bisa diatur orang lain dengan kedudukan lebih tinggi. Pegawai tersebut secara sadar akan memunculkan motivasi diri untuk dapat memperoleh tingkat kekuasaan tertentu dengan posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkan ke mana arah organisasi akan bergerak. Pendekatan motivasi ini membuktikan bahwa pada hakekatnya seorang individu tidak akan mampu bertahan selamanya untuk diatur dalam suatu organisasi tanpa ada kesempatan untuk mengatur orang lain.

Keterkaitan antara rendahnya jabatan PTTP pada struktur organisasi dengan otonomi kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi pusat kendali individu (*locus of control*). LoC tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal yang kemudian berdampak pada LoC internal. Lingkungan instansi pemerintah daerah khususnya di DPMPTSP Kota Surabaya tidak memberikan kesempatan lebih untuk pegawai tidak tetap mempunyai wewenang dan otonomi lebih tinggi berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Setinggi apapun kualitas kinerja individu tersebut selama bekerja tidak akan memberikan dampak signifikan padakarir pegawai secara struktural. Peluang dan kesempatan yang datang dari lingkungan tersebut secara langsung akan mempengaruhi LoC internal individu. Kemampuan dan motivasi yang tinggi selama bekerja akan merasa tertekankarena tidak adanya kesempatan pengembangan karir yang diberikan, sehingga kondisi tersebut akan mempengaruhi produktifitas dan efektifitas kerja pegawai tidak tetap dalam instansi pemerintahan.

Pola Karir

Fenomena karir PTTP dalam dunia pemerintahan menunjukkan adanya dilematik dalam hal kesempatan yang diberikan pemerintah untuk mengembangkan potensi dan peningkatan jabatan pegawai tersebut secara struktural dalam pemerintahan. DPMPTSP Kota Surabaya sebagai salah satu instansi pemerintah mempunyai Pegawai Tidak Tetap yang dipekerjakan secara fungsional dalam tugas tertentu. Instansi tersebut belum pernah memberikan kesempatan karir secara struktural kepada PTTP. Peluang karir yang diberikan hanya sebatas jabatan fungsional yang dapat diganti atau ditambah dari segi tugas pokok dengan kedudukan yang sama sebagai staff pembantu dari pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Adanya stagnansi jabatan struktural dengan fungsional tugas yang dianggap masih berputar pada pekerjaan yang sama dengan pola yang dilakukan berulang-ulang membuat individu dalam waktu tertentu mengalami keadaan dimana terdapat penurunan kinerja akibat hilangnya motivasi diri sebagai bentuk terbatasnya pilihan dan kesempatan yang diberikan instansi kepada PTTP untuk dapat mengeksplere kemampuan mereka.

Motivasi tersebut menurun karena ada beberapa fase dalam proses individu selama bekerja yang tertekan oleh pola karir yang diperoleh oleh pegawai tidak tetap. Hersey dan Blanchard menjelaskan 4 tahap situasi, yaitu a) tahap kesiapan awal, dimana individu mulai mendapatkan pengenalan tugasnya, pada tahap ini motivasi individu untuk belajar dan bekerja sangat tinggi, b) tahap anggota sudah mengetahui tugasnya namun belum maksimal dalam aktualisasi pekerjaannya, sehingga motivasi individu masih tinggi untuk memperbaiki kinerja demi kesempurnaan tugas yang diberikan, c) tahap ketiga yaitu kemauan berprestasi dalam tugas tersebut merupakan puncak motivasi dari adanya keinginan untuk memaksimalkan potensi diri, d) tahap keempat, tingkat kematangan pegawai tinggi dimana individu tersebut membutuhkan tugas dan wewenang yang lebih untuk dapat mengeksplere dan aktualisasi dalam berprestasi, sehingga apabila kesempatan dan peluang pengembangan karir tidak diberikan maka akan muncul perasaan kecewa pada tugas tersebut yang menyebabkan motivasi menurun dikarenakan instansi tidak memberikan kesempatan lebih untuk berkembang.

Berdasarkan teori Motivasi David MC Clelland dari 4 (empat) tahap kondisi yang dialami individu menegaskan bahwa PTTP yang memiliki N-Ach tinggi cenderung memiliki karakteristik untuk mencari tantangan tinggi. Pegawai yang mempunyai *high achiever* harus diberikan pekerjaan yang menantang dan inovatif.

Sedangkan jika pegawai tersebut mempunyai N-Ach rendah memungkinkan memilih tugas yang mudah dan mampu bertahan dengan situasi karir yang didapat oleh pegawai tidak tetap pemerintahan karena pada dasarnya pegawai tersebut hanya ingin meminimalisasi kegagalan dengan bertahan pada tugas dan jabatan yang sama.

PTTP yang mempunyai orientasi prestasi tinggi menghindari situasi tugas dengan resiko rendah dan stagnan. Karena jika jalan yang ditempuh untuk mencapai pencapaian prestasi yang tinggi itu tidak diberikan oleh instansi seperti contohnya DPMPTSP, maka mereka mencoba mencari pengalaman dalam pekerjaan baru yang dapat memberikan kesempatan berkarir.

Pilihan Pengembangan Karir

Berdasarkan analisa beberapa kajian antara struktur organisasi, otonomi kerja yang terbatas, serta pola karir pegawai tidak tetap terdapat beberapa pilihan pengembangan karir yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Mengembangkan karir dengan mencari kesempatan kerja baru merupakan pilihan pegawai tidak tetap untuk memilih mencari kesempatan mendapatkan pengalaman pekerjaan baru di instansi lain. Otonomi kerja yang terbatas dan pola tugas yang statis di DPMPTSP menjadi salah satu alasan bahwa pegawai tersebut harus mampu menentukan nasib mereka sendiri untuk berkembang meskipun lingkungan tidak mendukung karir pegawai tersebut.

Menunggu tugas pokok baru dalam struktur jabatan yang sama. Selain pegawai yang mempunyai motivasi untuk mencari pekerjaan baru sebagai upaya mengembangkan karir mereka, terdapat juga individu yang lebih memilih untuk tetap mendalami karir mereka sebagai staff DPMPTSP Kota Surabaya dengan harapan menunggu tugas pokok baru dan lebih *fresh* untuk mengembangkan pengalaman dan pengetahuan. Tugas pokok tersebut dapat diberikan ketika individu mempunyai kesempatan untuk *rolling* tugas secara fungsional maupun memperoleh instruksi perintah untuk mengerjakan atau melakukan tugas baru.

Menjalankan aktivitas kerja seperti biasa. Pegawai tidak tetap DPMPTSP mempunyai pilihan karir berbeda-beda bergantung pada motivasi kerja yang mereka miliki. Salah satu pilihan tersebut adalah tetap bekerja seperti biasanya meskipun pola karir yang diterima tidak mendukung dalam pengembangan struktural jabatan. Individu ini mempunyai faktor lain yang mempengaruhi pilihan mereka untuk memilih tetap tinggal dengan keadaan yang sudah ada. Beberapa faktor tersebut seperti, a) merasa nyaman dengan jabatan dan tugas dalam pekerjaan tersebut, b) tidak ingin mengambil resiko lain yang dapat mengancam posisi pekerjaan mereka, c) bersyukur dengan kondisi yang sudah ada, d) faktor usia.

VI. SIMPULAN

Pola karir dan otonomi kerja mempunyai pengaruh terhadap perkembangan karir pegawai tidak tetap DPMPTSP Kota Surabaya. Otonomi kerja yang terbatas dengan posisi kedudukan paling bawah dalam struktur organisasi menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pusat kendali diri dan motivasi. Keterbatasan akan peluang mengembangkan diri, system perjanjian kerja yang terikat waktu, dan tidak adanya kesempatan memperoleh jabatan lebih tinggi dari sebelumnya memunculkan beberapa pilihan pengembangan karir yang diharapkan masing-masing pegawai untuk masa depan karir mereka. Pilihan tersebut seperti memilih untuk mengeksplor kemampuan dengan cara berkarir dengan pekerjaan baru atau ingin berkarir di jabatan yang sama saat ini dengan cara menikmati esensi pengalaman dan pengetahuan yang didapat meskipun tingkat peluang kenaikan jabatan struktural tidak diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Blanchard, Ken & Hersey, Paul, (1977). *Management of Organizational Behavior*, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hackman, J.R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: test of theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16, 250-279
- Julianto (2002). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Skripsi. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mabey, C., Salaman, & Storey, J. (1998). *Human resource management : A strategic introduction*. Oxford: Blackwell.

- Mathis, Robert L dan John H (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. Alih Bahasa: Jimmy Sadelidan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- McClelland, David (1976). *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Rotter, J.B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. Psychological Monographs, Vol. 80, pp. 1-28.
- Rotter, J.B. (1990). *Internal versus external control of reinforcement*. American Psychologist, Vol. 45 No. 4, pp. 489-93.
- Spradley, J.P (1997). *Metode Etnografi*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yoga
- Wasisto Raharjo Jati (2015). *Analisa Status, Kedudukan, Dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap Dalam UU No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta :

LAMPIRAN 2

Bagan Alur Struktur Organisasi DPMPPTSP

