
PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA KARYAWAN BANK INDONESIA MALANG

Oleh

Fatchurozi *)
Hadi Sunaryo **)
Budi Wahono *)**

Abstrak

This study aims to examine and analyze the influence of job locus of control, leadership style and organizational commitment on employee performance of Indonesia Bank of Malang. The population and sample are all 32 employees. Data collection through questionnaire distribution. Data analysis in this research using SPSS version 16. Sampling technique using census method and data testing technique used in this research include validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis, and hypothesis testing research.

The results of the analysis show that the outline of locus of control affects the significance of employee performance on leadership styles that significantly influence employee performance as well as on organizational commitment has a significant effect. Together, it shows that locus of control, leadership style and organizational commitment significantly influence employee performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di seluruh Indonesia bahkan di seluruh dunia, perbankan di Indonesia memegang peranan yang penting dalam perekonomian di seluruh Indonesia, terlebih Indonesia merupakan negara yang sedang membangun di segala sektor, oleh karena itu bank Indonesia hadir untuk menstabilkan ekonomi kerakyatan dalam negara, sebagai bank sentral bank Indonesia memiliki peranan yang sangat istimewa dalam menunjang proses tercapainya ekonomi yang baik dalam setiap periode. Ini sejalan dengan sumber daya manusia yang selalu berkembang dalam setiap periode apapun, perbankan negara kita diharapkan tidak mengesampingkan sistem sumber daya manusia karena dalam sumber daya manusia banyak mengandung sistem yang dapat memperkuat perekonomian di Indonesia. Yang pertama adalah karyawan, karyawan adalah suatu sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan yang memiliki potensi besar untuk menjalankan perusahaan, potensi tersebut dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal untuk menuju tujuan perusahaannya.

Perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya ditinjau dari peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia meskipun faktor diatas juga tidak kalah penting namun tanpa adanya sumber daya manusia proses perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, oleh karena itu perusahaan dapat memberikan suatu kenyamanan dan arah positif untuk menunjang hasil kerja sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Dalam berbagai hal kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai hal seperti pelatihan, Pendidikan dan pemberian motivasi yang layak sehingga tidak terjadi konflik antara atasan dan bawahan, ini sejalan dengan peran *Locus Of Control* dalam memperbaiki kinerja karyawan dalam dirinya sendiri, menurut Rotter (1966) “*Locus Of Control* adalah tingkatan bahwa seseorang mengharapkan penguatan atau hasil dari perilaku tergantung dari penilaian sendiri atau karakteristik pribadi”, dan juga pendapat Donnely (1995) bahwasanya “*Locus Of Control* merupakan karakteristik kepribadian yang berada pada diri seseorang yang ada dibawah kendalinya sendiri, *Locus Of Control* memiliki 2 jenis yaitu *Locus Of Control Internal* dan *Locus Of Control Eksternal*”.

Locus of control Sendiri pada awalnya diartikan sebuah optimisnya seseorang dalam mampu atau tidaknya mengontrol atau menggerakkan nasibnya sendiri, pendapat Ivancevich (2014) “*Locus of control Internal* Suatu pribadi yang memiliki keyakinan ketika mereka bekerja keras mereka akan berhasil dan percaya bahwa orang yang gagal karenakurangnya kemampuan dan motivasi” individu ini memiliki banyak harapan pada diri sendiri dan di identifikasikan lebih cenderung pada potensi keahlian dibanding hanya mengandalkan situasi atau nasib yang baik bagi dirinya, sedangkan “*Locus of control Eksternal* adalah pribadi yang percaya bahwa keberuntungan, kesempatan, takdir ataupun perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada diri mereka, individu yang yakin dengan kekuatan yang diluar kendali mereka sendiri”.

Perbankan juga tidak lepas dari peranan seorang pemimpin, karena kepemimpinan juga salah satu faktor situasional untuk meningkatkan kinerja karyawan, menurut Siagian (1998) “keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi adalah kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberikan wewenang untuk memimpin organisasi tersebut.” pendapat Siagian tersebut mencerminkan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi sangat besar dan vital, sehingga pimpinan dianjurkan memiliki potensi untuk memberikan motivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berinteraksi dengan karyawannya dengan baik. Dalam

penelitian Mariam (2019) memiliki pengaruh yang lurus antar gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, hal ini membuktikan sebab antar variabel tersebut terdapat hubungan, dan juga untuk memiliki kinerja karyawan yang baik bagi suatu organisasi dibutuhkan suatu pembelajaran seorang pemimpin bagi bawahannya. dalam penyempurnaannya, gaya kepemimpinan dalam setiap kinerja karyawan juga harus dilandasi komitmen organisasi yang kuat, definisi komitmen organisasi adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan seorang karyawan dengan organisasi, komitmen organisasi yang tinggi memiliki 3 ciri yang nampak, penerimaan yang kuat dalam mencapai tujuan dan nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk berusaha keras memenuhi nilai-nilai organisasi dan demi loyalitas kepada perusahaan.

Menurut Dessler (1994) “Komitmen organisasi akan nampak dalam bentuk terpisah namun berkaitan sangat erat yaitu pertama identifikasi organisasi, kedua keterlibatan psikologis dengan proses ataupun tugas-tugas organisasi dan yang terakhir adalah loyalitas ataupun keterikatan dengan organisasi, jika seseorang bahagia dengan organisasi tempat dia bekerja pasti akan memberikan kemampuan maksimal dan mengedepankan loyalitas dalam setiap hidupnya”, dalam arti karyawan berkomitmen pada lembaganya akan memprioritaskan dan loyal, sedangkan berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen pada organisasinya akan merasakan ketidaknyamanan dan merasa kurang puas dengan organisasi yang ada. Maka dari itu setiap seseorang yang memiliki komitmen yang baik pada organisasi pada akhirnya akan lebih produktif dan bertahan dengan kemampuan yang selalu meningkat dengan kerja kerasnya dalam mencapai tujuan organisasinya.

RUMUSAN MASALAH

Dari uraian latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana deskripsi dari *Locus of control*, Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi dan kinerja karyawan bank Indonesia Malang ?
2. Bagaimana Pengaruh *Locus of control*, Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan bank Indonesia Malang ?
3. Bagaimana Bagaimana pengaruh *Locus of control* Terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Malang ?
4. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Malang ?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Malang ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui deskripsi *locus of control*, Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan bank Indonesia Malang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus of control*, Gaya Kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Malang

MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat penelitian ini bagi bank adalah dalam pengelolaan kinerja karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan masalah *Locus of control*, Gaya Kepemimpinan yang terjadi pada Bank dan komitmen organisasi yang dialami karyawan Bank Indonesia Malang

2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis *Locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI PENGEMBANGAN HIPOTESIS KINERJA KARYAWAN

Pendapat Mangkunegara (2007;66) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”, juga menurut pendapat Bangun (2012;231) kinerja adalah suatu usaha dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam pekerjaan sendiri, suatu pekerjaan memiliki syarat-syarat tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan (*job standart*)”ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (1999;27) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Bila Suatu Tujuan Tertentu Akhirnya Bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mencapai kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien, sebaiknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien..

2. Otoritas (wewenang)

otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai kontribusi perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, sedangkan disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian dengan organisasi dimana dia bekerja saat ini.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.”

LOCUS OF CONTROL

Lefcourt (1983) “mendefinisikan *locus of control* internal adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri. sedangkan *locus of control* eksternal adalah merupakan suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi karena alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu dan dengan demikian diluar usaha untuk mengontrolnya”. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arlianis (2017) terdapat pengaruh positif dan penting *Locus of control* pada kinerja karyawan.

H₁: *Locus of control* berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

GAYA KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan adalah seorang yang memiliki pemikiran dan yang berperilaku secara berkelompok dengan anggotanya dan memakai cara ataupun gaya yang bermacam-macam, Sehingga kepemimpinan dapat mendorong kekuatan dalam setiap individu, memberikan motivasi dan mengkoordinasikan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kartono (2008;34) pembeda bagi seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya, yaitu :

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Temperamen
4. Watak
5. Kepribadian.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian (2009) terdapat pengaruh positif dan penting antara gaya kepemimpinan pada kinerja

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Newstrom (2011:223) tingkatan pekerja mengidentifikasi dengan organisasi serta melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya adalah definisi komitmen organisasi, faktor-faktor Komitmen organisasi adalah :

1. *Inhibiting Factors* (faktor penghambat) menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih atau tidak tulus, kegagalan terus menerus, tidak konsisten dan kesesuaian meningkat ego dan gangguan.
2. *Stimulating Factors* (faktor perangsang), jelasnya aturan investasi pada karyawan, dalam bentuk penghargaan, oleh karena itu otonomi pekerja mengusahakan dukungan bagi para pekerja membuat peluang pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso (2005) terdapat pengaruh positif dan penting antara komitmen organisasi pada kinerja karyawan.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Indonesia Malang yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuisioner yang menyebarkan pernyataan-pernyataan yang dikirimkan langsung kepada karyawan Bank Indonesia Malang.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu tolak ukur usaha yang dilalui oleh seorang karyawan dalam mencapai prestasi dan kesuksesan dalam setiap pekerjaannya.

b. Variabel Independent (X)

1. *Locus of control*

Locus of control suatu keyakinan karyawan pada potensi diri sendiri dalam menerjang kesulitan dalam setiap pekerjaannya, adapun indikator untuk mengukur variabel *locus of control* adalah sebagai berikut :

2. Gaya Kepemimpinan

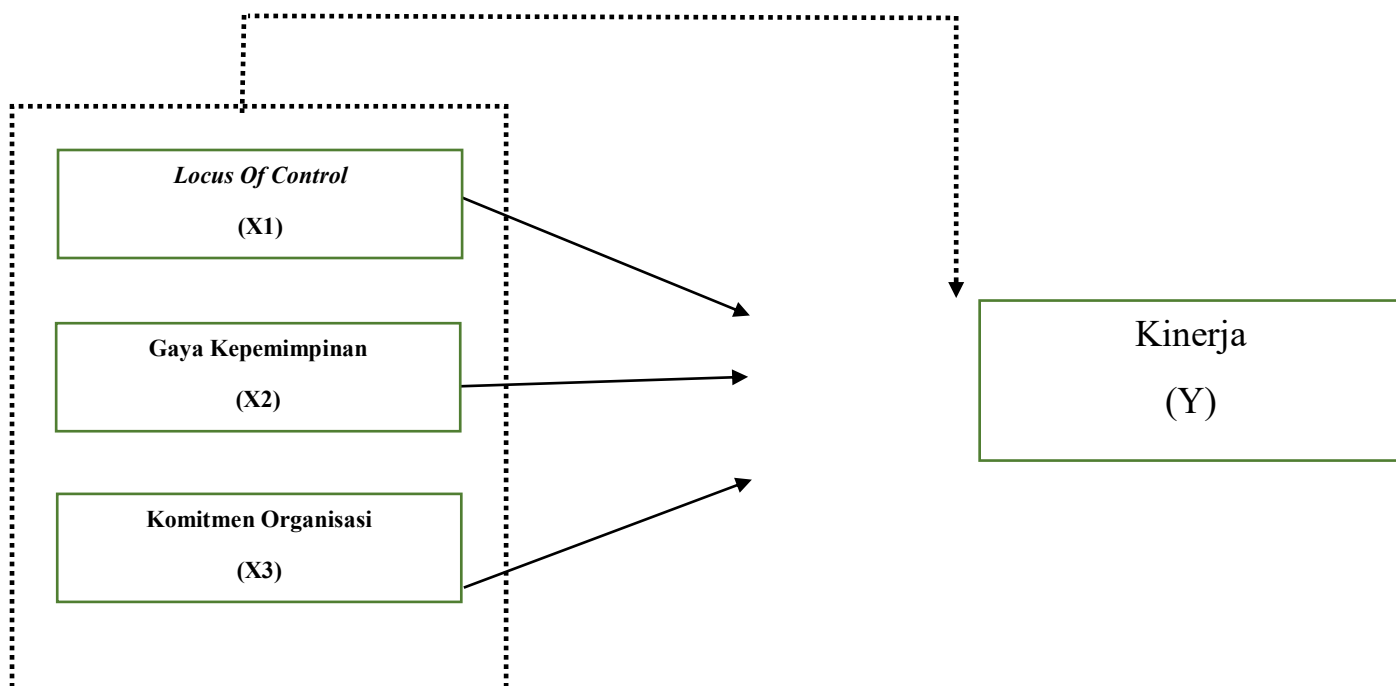
Gaya kepemimpinan memiliki pembeda dalam berinteraksi dengan karyawannya dan indikator untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai nilai, misi dan tujuan perusahaan indikator untuk mengukur variabel komitmen organisasi yaitu, Perasaan Ikut Memiliki, terikat secara emosional, kebutuhan pada lembaga dan loyalitas.

Model Penelitian

Berikut penggambaran model penelitian ini :



ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta (nilai kinerja karyawan jika X_1 dan $X_2 = 0$)
- β = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- X_1 = Variabel Independen Kepuasan Kerja
- X_2 = Variabel Independen Motivasi
- X_3 = Variabel Independen Gaya Kepemimpinan
- e = Standart Error (batas toleransi yang diijinkan karena kesalahan pengambilan sampel, misalnya 10%)

PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan metode uji t dan uji F, yaitu :

a. Uji F

Suharyadi dan Purwanto (2009;523) uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y).

b. Uji t

Suharyadi dan Purwanto (2009;525) uji signifikansi parsial atau individual digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Total Colleration	R Table	Keterangan
KINERJA KARYAWAN	Y1	0,739	0,2960	VALID
	Y2	0,755	0,2960	VALID
	Y3	0,701	0,2960	VALID
	Y4	0,694	0,2960	VALID
	Y5	0,782	0,2960	VALID
LOCUS OF CONTROL	X1.1	0,701	0,2960	VALID
	X1.2	0,805	0,2960	VALID
	X1.3	0,816	0,2960	VALID
	X1.4	0,849	0,2960	VALID
GAYA KEPEMIMPINAN	X2.1	0,621	0,2960	VALID
	X2.2	0,445	0,2960	VALID
	X2.3	0,764	0,2960	VALID
	X2.4	0,791	0,2960	VALID
	X2.5	0,652	0,2960	VALID
KOMITMEN ORGANISASI	X3.1	0,759	0,2960	VALID
	X3.2	0,728	0,2960	VALID
	X3.3	0,788	0,2960	VALID
	X3.4	0,879	0,2960	VALID

Uji validitas mengemukakan pengukur untuk mengukur apa yang diukur, terjadi valid atau tidak sistem penelitian, dapat diketahui dengan membandingkan (*total colleration*)

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefesien Alpha
1	Y	0,805
2	X1	0,645
3	X2	0,887
4	X3	0,785

Uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliabel, yaitu untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih dari 0.6, artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

UJI NORMALITAS

Berdasarkan pada analisis yang ada pada penelitian ini menyatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,689 yang dapat diartikan bahwa signifikansi lebih besar 0,05 ($0,689 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK**a. Uji Multikolinieritas****b. TABEL 4****c. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	VIF	Tolerance
X1	1,349	0,741
X2	1,063	0,940
X3	1,343	0,745

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai tolerance X1 0,741, X2 0,940, X3 1,343 menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel tersebut melebihi 0,1 dan untuk nilai VIF ketiga nilai Variabel tersebut bernilai kurang dari 10, bisa disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas**TABEL 5****Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel bebas	Sig
X1	0,507
X2	0,164
X3	0,097

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas, diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikan $> 0,05$ sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

TABEL 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.267	.834		.321	.751		
x1	.240	.114	.338	2.103	.045	.741	1.349
x2	.282	.120	.337	2.361	.025	.940	1.063
x3	.359	.166	.347	2.160	.039	.745	1.343

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,267 + 0,240X_1 + 0,282X_2 + 0,359X_3$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji t Statistik

Uji t menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel *Locus of Control* sebesar 0,240 dengan nilai signifikansi sebesar 0.045 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0,240 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil pengujian nilai koefisien variabel Komitmen organisasi sebesar 0,359 dengan nilai signifikansi sebesar 0.039 lebih kecil dari 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F
Hasil Uji F

Hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu bahwa *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi berpengaruh Signifikan Pada kinerja karyawan telah dapat diterima.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

1. Variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh penting pada kinerja karyawan Bank Indonesia Malang sesuai dalam uji F yang sudah dipaparkan.
2. Variabel *Locus of control* sesuai dengan Analisis regresi dapat disimpulkan *locus of control* berpengaruh penting pada kinerja karyawan Bank Indonesia Malang.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Sesuai dengan Analisis regresi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh penting pada kinerja karyawan Bank Indonesia Malang.
4. Variabel Komitmen organisasi sesuai dengan analisis regresi maka dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh penting pada kinerja karyawan Bank Indonesia Malang

Keterbatasan

Pembagian angket dalam penelitian masih didampingi oleh pimpinan perusahaan, diharapkan untuk peneliti selanjutnya membagikan angket sendiri untuk memperoleh kemurnian jawaban tanpa adanya bayang-bayang perseorangan.

Keterbatasan yang masih sangat kentara adalah kurang pahamnya beberapa karyawan dalam memahami pernyataan setiap variabel, oleh karena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya memperdalam teori pada responden yang akan diteliti.

Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah ataupun mengembangkan *locus of control* lebih detail dalam lingkup internal dan Eksternal, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode ataupun variabel lain dalam menguji kinerja karyawan misalnya lingkungan kerja dalam Bank Indonesia Malang apakah lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arlianis, 2017.”Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Semarang” IAIN Salatiga Semarang:Jateng
- Allen,N.J. dan Meyer J.P. (1991-2009). Pengukuran dan Antecedents Affective, Continuance dan Komitmen Normatif untuk Organisasi, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. hlm. 1-18
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly,1997.*Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Edisi Kedelapan , terjemahan Jakarta: Binarupa Aksara.
- Mangkunegara, 2002 . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia*. Refika Aditama. Bandung:Jawa Barat
- Newstron, John W. 2011. “*Organization Behavior*”. New York : MCGraw-Hill.
- Rotter, 2000. *Locus of control*. Percetakan Amerika Serikat: McGraw Hill, Inc Negara Bagian (USA)
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

*) Fatchurozi adalah Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**) Hadi Sunaryo Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

***) Budi Wahono Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma