

## INDIKATOR KEBERHASILAN KINERJA INDIVIDU DENGAN LOCUS OF CONTROL DAN KEPRIBADIAN SEBAGAI VARIABEL INDEPENDEN

**ADITYA MAHENDRA PUTRA**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: [mahendra.putra@gmail.com](mailto:mahendra.putra@gmail.com)

**SUBARJO**

Prodi Manajemen Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: [subarjo@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:subarjo@mercubuana-yogya.ac.id)

### Abstrak

*Sebagai penyedia produk jasa, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) musti meningkatkan kinerja agar dapat memberikan kualitas program yang lebih baik bagi para konstituennya. Kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor paling dominan bagi organisasi dikarenakan keunggulan suatu organisasi sangat ditentukan oleh daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya fisik. SDM adalah aset yang sangat berharga bagi suatu negara maupun bagi perusahaan atau organisasi. SDM sangat berperan dan sebagai syarat utama untuk memenangkan persaingan. Kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan pada saat tertentu. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel locus of control dan kepribadian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh locus of control dan kepribadian terhadap kinerja karyawan Yayasan Vesta Indonesia.*

*Variabel independen dalam penelitian ini adalah locus of control (X1) dan kepribadian (X2), sedangkan variable dependen yang digunakan adalah kinerja (Y). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskripsi hasil survei dan analisis kuantitatif yaitu menggunakan analisis partial least square dengan bantuan program SPSS.*

*Kesimpulan dari penelitian ini yaitu variabel dependen locus of control secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepribadian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang sama adalah untuk lebih memperhatikan variabel lain yang dianggap turut berperan dan mempengaruhi kinerja seseorang. Apabila menginginkan hasil yang diperoleh lebih mendalam maka penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode kualitatif atau memperbesar populasi sampel.*

Kata kunci: *Locus of Control, Kepribadian, Kinerja.*

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan pada saat tertentu. Kinerja juga



*Dan Strategi  
Jurnal Perilaku  
Dan Strategi  
bisnis* Vol.3 No.2, 2015

Vol.3 No.2, 2015

Hal. 10 - 26

dapat dipengaruhi oleh variabel locus of control seperti yang dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial, bahwa *locus of control* dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri tergolong dalam internal *locus of control*. Sedangkan, seseorang yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi dalam kehidupannya tergolong dalam external locus of control.

Selain variabel locus of control, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Yayasan Vesta Indonesia yaitu variabel kepribadian. Setiap individu dilahirkan dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu yang berbeda satu dengan lainnya, kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain yang memiliki sifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan lainnya.

Kepribadian merupakan bagian dari karakteristik umum yang ditampilkan individu dalam perilakunya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari yang lahir sebagai hasil interaksi antara faktor genetik dan pengaruh lingkungan. Aspek kepribadian menjadi sangat penting dalam membentuk sebuah perilaku setiap individu. Hal ini juga yang akan membantu perusahaan untuk melihat kinerja dari kepribadian seseorang. Teori perilaku organisasi maupun hasil-hasil penelitian telah membuktikan bahwa *big five personality* secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Laporan ini juga akan memberikan masukan strategi dan solusi untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Bagian terakhir membahas implikasi praktis dan rekomendasi yang didapatkan dari temuan-temuan utama penelitian yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja SDM di sektor LSM.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *locus of control* mempengaruhi kinerja individual karyawan?
2. Apakah kepribadian mempengaruhi kinerja individual karyawan?

## **LANDASAN TEORI**

### **Definisi *Locus of Control***

Konsep tentang *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control dapat diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Locus of control menurut Kreitner dan Kinicki (2001) terdiri dari dua konstruksi yaitu internal dan eksternal, dimana apabila seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam internal locus of control, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrolnya termasuk dalam external locus of control.

*Locus of Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). Internal control mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif

maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya.

External control mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

Jadi dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Locus of control merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

### **Karakteristik Locus Of Control**

Pengukuran variabel *locus of control* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Chi Hsinking et al. (2010). Locus of control terbagi menjadi locus of control internal dan eksternal.

#### 1. External *locus of control*

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

- a. Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b. Perencanaan jauh ke depan pekerjaan yang sia-sia.
- c. Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.
- d. Kesuksesan individu karena faktor nasib.

#### 2. Internal *locus of control*

Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah :

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya.
- g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

## **Kepribadian**

### **Pengertian Kepribadian**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mempelajari tentang individu. Setiap individu memiliki kepribadian yang beragam. Dalam segala aspek kehidupan, misalnya dalam menyikapi masalah setiap individu memiliki reaksi dan cara penyelesaian yang berbeda-beda. Begitu pula ketika berinteraksi dengan individu lain, setiap individu memiliki caranya masing-masing. Cara-cara tersebut memiliki kekhasan dan itulah yang disebut kepribadian seseorang. Kepribadian merupakan pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang unik dan relatif stabil yang tampak dari diri seseorang (Greenberg, 2003). Hal ini menyebabkan kepribadian dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan hal tertentu (Hogan, 2000).

Kepribadian didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2001) sebagai gabungan ciri fisik dan mental yang relatif stabil yang memberi kesan identitas pada individu. Ciri-ciri ini termasuk bagaimana penampilan, pikiran, tindakan, dan perasaan seseorang merupakan hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi. Robbins (2007) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Jadi dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian dapat diartikan sebagai karakteristik umum yang ditampilkan individu dalam perilakunya yang menentukan caranya yang unik dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kata kunci dari pengertian kepribadian adalah penyesuaian diri bagaimana setiap individu tersebut menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, beraktivitas dan perasaan seseorang serta konsekuensi atau hasil-hasil perilaku yang dicapai. Kepribadian bersifat unik dan konsisten sehingga dapat digunakan untuk membedakan antara individu satu dengan lainnya. Aspek kepribadian menjadi sangat penting dalam membentuk sebuah perilaku setiap individu. Hal ini juga yang akan membantu perusahaan untuk melihat kinerja dari faktor kepribadian seseorang. Dalam hal ini *Big Five Model* atau Model Lima Besar dapat mengungkapkan variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia.

#### **Pengertian Big Five Personality**

McShane dan Glinow (2000) mengungkapkan bahwa *big five personality dimension* adalah lima abstrak dimensi kepribadian yang banyak disajikan oleh pendekatan kepribadian, yang terdiri dari conscientiousness, emotional stability, openness to experience, agreeableness, dan extroversion.

Pervin et al. (2005) mengatakan big five factor personality merupakan pendekatan teori faktor, dimana lima kategori faktor tersebut dapat dimasukkan dalam emotionality, activity dan sociability factor.

Landy dan Conte (2004) mengungkapkan bahwa five factor model adalah pengenalan lima komponen yang berbeda, dimana ketika disajikan bersama akan memberikan gambaran yang sebenarnya bagaimana tipe seseorang dalam memberikan respon pada suatu situasi atau pada orang lain. Komponen tersebut terdiri dari conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism, openness to experience.

**Tabel 1. Big Five Model McCrae dan Costa, Feist (2010)**

<b>McCrae dan Costa <i>Big Five Model</i></b>	<b>Skor Tinggi</b>	<b>Skor Rendah</b>
<i>Neuroticism</i> (N)	Penuh kasih sayang, mudah bergaul, banyak bicara, menyukai kesenangan, bersemangat.	Tidak peduli, penyendiri, pendiam, serius, tidak berperasaan.
<i>Extraversion</i> (E)	Tenang, terkadang tempramen, bangga dengan dirinya sendiri, tidak emosional, kuat.	Pencemas, tempramental, sentimental, emosional, rentan.

<i>Openness (O)</i>	Imajinatif, kreatif, inovatif, penasaran, bebas.	Realistis, tidak kreatif, konvensional, tidak penasaran, konservatif.
<i>Agreeableness (A)</i>	Berhati lembut, mudah percaya, dermawan, ramah, toleran, bersahabat.	Keras hati, penuh kecurigaan, pelit, bermusuhan, kritis, lekas marah.
<i>Conscientiousness (C)</i>	Teliti, bekerja keras, teratur, tepat waktu, ambisius, gigih.	Ceroboh, malas, tidak teratur, terlambat, tidak punya tujuan, mudah menyerah.

## Kinerja

### Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis, 2002).

Menurut Dessler (1992) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2002), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
2. Kualitas kerja, merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *locus of control* dan kepribadian.

### Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

### **Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan/ dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata atau yang berwujud pernyataan-pernyataan verbal, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, serta observasi yang telah dilakukan.

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan. Data bisa berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan Yayasan Vesta Indonesia dan data lainnya yang menunjang penelitian.

### **Sumber Data**

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada relawan Yayasan Vesta Indonesia.

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Yayasan Vesta Indonesia.

### **Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan karyawan Yayasan Vesta Indonesia. Dalam penelitian ini tidak digunakan sampel karena berdasarkan data jumlah karyawan Yayasan Vesta Indonesia adalah kurang dari 100 orang yaitu hanya terdapat 20 orang.

### **Pengukuran Variabel**

Menurut Sugiyono (2004) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

- |                                |                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| a. Sangat setuju (SS) : Skor 5 | d. Tidak setuju (TS) : Skor 2         |
| b. Setuju (S) : Skor 4         | e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1 |
| c. Netral (N) : Skor 3         |                                       |

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dalam penelitian ini diantaranya yaitu sebagai berikut :

## Wawancara

Menurut Sugiyono (2012), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## Kuesioner

Kelebihan menggunakan kuesioner adalah dalam waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa pengaruh orang lain. Sedangkan kelemahan kuesioner adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan yang telah ditentukan dan responden tidak memberi jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya dan cenderung hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya.

## Studi Dokumentasi

Peneliti memperoleh data dan dokumen-dokumen tertulis. Penulis membaca dan mempelajari berbagai tulisan dari buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dan mendukung kebenaran dan keabsahan dari hasil yang diperoleh dari penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Penilaian Karyawan Yayasan Vesta Indonesia Mengenai Variabel Locus of Control (X1)

Untuk mengetahui persepsi reponden mengenai bobot locus of control yang ada pada diri mereka digali dengan pertanyaan dalam kuesioner yang hasilnya terangkum dalam tabel dibawah ini.

Dalam proses data manajemen, telah dilakukan proses inverse dalam butir pertanyaan external locus of control. Inverse adalah proses membalik skor jawaban responden, bila jawaban responden adalah sangat setuju (5) maka dalam proses analisis data akan menjadi 1, begitu juga sebaliknya.

**Tabel 2. Skor Jawaban Responden Tentang Locus of Control**

Resp.	Pertanyaan Tentang Locus of Control												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3
6	2	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	5	4	4	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
10	2	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3
11	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
12	3	4	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3
13	4	4	3	4	4	3	5	2	5	4	3	4	3
14	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3
15	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
17	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	5
18	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
19	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
20	1	5	3	4	4	1	3	5	4	4	4	3	4
Total	69	77	74	78	85	72	89	75	81	78	75	75	77
Mean	3,45	3,85	3,7	3,9	4,25	3,6	4,45	3,75	4,05	3,9	3,75	3,75	3,85

**Penilaian Tentang Kepribadian Karyawan Yayasan Vesta Indonesia (X2)**

Untuk mengetahui persepsi reponden mengenai kepribadian yang ada pada diri mereka digali dengan pertanyaan dalam kuesioner yang hasilnya terangkum dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3. Skor Jawaban Responden Tentang Kepribadian (X2)**

Resp.	Pertanyaan Tentang Kepribadian																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	4	4
4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	1	3	3	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
6	1	3	3	1	4	3	3	3	4	1	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4
8	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5
10	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	2	4	2	2	3	3	5	3	3
11	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
12	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	3
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3
14	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
15	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
19	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	4	4	5	5
20	1	3	5	5	2	3	1	5	4	4	4	5	5	1	2	5	3	2	5	5
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>76</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>84</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>79</b>	<b>90</b>	<b>74</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>81</b>	<b>73</b>	<b>74</b>
<b>Mean</b>	<b>3,4</b>	<b>3,8</b>	<b>4</b>	<b>3,9</b>	<b>4</b>	<b>3,9</b>	<b>3,85</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>4,15</b>	<b>4,15</b>	<b>3,95</b>	<b>4,5</b>	<b>3,7</b>	<b>3,25</b>	<b>3,3</b>	<b>3,7</b>	<b>4,05</b>	<b>3,65</b>	<b>3,7</b>

**Penilaian Tentang Kinerja Karyawan Yayasan Vesta Indonesia (Y)**

Untuk mengetahui penilaian reponden mengenai kinerja yang mereka sendiri digali dengan pertanyaan dalam kuesioner yang hasilnya terangkum dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 4. Skor Jawaban Responden Tentang Kinerja (Y)**

Resp.	Pertanyaan Tentang Kinerja													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5
5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
6	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	3	4	4	3	4	5	2	2	3	4	3	2	3
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
19	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
20	1	5	5	4	5	5	4	3	4	2	2	4	5	5
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>83</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>83</b>	<b>85</b>
<b>Mean</b>	<b>3,55</b>	<b>3,85</b>	<b>4,15</b>	<b>3,9</b>	<b>3,85</b>	<b>4</b>	<b>3,95</b>	<b>3,7</b>	<b>3,6</b>	<b>4</b>	<b>4,3</b>	<b>4,3</b>	<b>4,15</b>	<b>4,25</b>

## Hasil Uji Instrumen

### Uji Validitas X1

Teknik pengujian yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap a Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas X1 sebagai berikut :

**Tabel 5. Uji Validitas X1**

Correlations					
		sum_a			
a1	Pearson Correlation	.707**	a8	Pearson Correlation	.423
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.063
	N	20		N	20
a2	Pearson Correlation	.528*	a9	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.017		Sig. (2-tailed)	.001
	N	20		N	20
a3	Pearson Correlation	.664**	a10	Pearson Correlation	.326
	Sig. (2-tailed)	.001		Sig. (2-tailed)	.161
	N	20		N	20
a4	Pearson Correlation	.442	a11	Pearson Correlation	.489*
	Sig. (2-tailed)	.051		Sig. (2-tailed)	.029
	N	20		N	20
a5	Pearson Correlation	.622**	a12	Pearson Correlation	.537*
	Sig. (2-tailed)	.003		Sig. (2-tailed)	.015
	N	20		N	20
a6	Pearson Correlation	.636**	a13	Pearson Correlation	.301
	Sig. (2-tailed)	.003		Sig. (2-tailed)	.198
	N	20		N	20
a7	Pearson Correlation	.658**	sum_	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.002	a	Sig. (2-tailed)	
	N	20		N	20

Dari hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi a4, a8, a10, a13 lebih besar daripada  $\alpha$  (0,05). Maka butir pertanyaan tersebut tidak valid dan harus didrop dari model.

Selanjutnya olah data menggunakan variable X1\_rev, yang merupakan variable X1 setelah dikurangi beberapa butir pertanyaan didalamnya karena tidak memenuhi uji validitas

### Uji Validitas X2

Teknik pengujian yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan

masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap a Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas X2 sebagai berikut :

**Tabel 6. Uji Validitas X2**

Correlations					
		sum_b		sum_b	
b1	Pearson Correlation	.788	b8	Pearson Correlation	.590
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.006
	N	20		N	20
b2	Pearson Correlation	.711	b9	Pearson Correlation	.597
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.005
	N	20		N	20
b3	Pearson Correlation	.548	b10	Pearson Correlation	.634
	Sig. (2-tailed)	.012		Sig. (2-tailed)	.003
	N	20		N	20
b4	Pearson Correlation	.715	b11	Pearson Correlation	.694
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.001
	N	20		N	20
b5	Pearson Correlation	.538	b12	Pearson Correlation	.472
	Sig. (2-tailed)	.015		Sig. (2-tailed)	.035
	N	20		N	20
b6	Pearson Correlation	.850	b13	Pearson Correlation	.376
	Sig. (2-tailed)	.000		Sig. (2-tailed)	.102
	N	20		N	20
b7	Pearson Correlation	.653	b14	Pearson Correlation	.640
	Sig. (2-tailed)	.002		Sig. (2-tailed)	.002
	N	20		N	20
			sum_b	Pearson Correlation	.1
				Sig. (2-tailed)	
				N	20

Hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi b13, b16, b18, b20 lebih besar daripada  $\alpha$  (0,05). Maka butir pertanyaan tersebut tidak valid dan harus didrop dari model. Selanjutnya olah data menggunakan variable X2\_rev, yang merupakan variable X2 setelah dikurangi beberapa butir pertanyaan didalamnya karena tidak memenuhi uji validitas.

### Uji Validitas Y

Teknik pengujian yang digunakan peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap a Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas Y sebagai berikut :

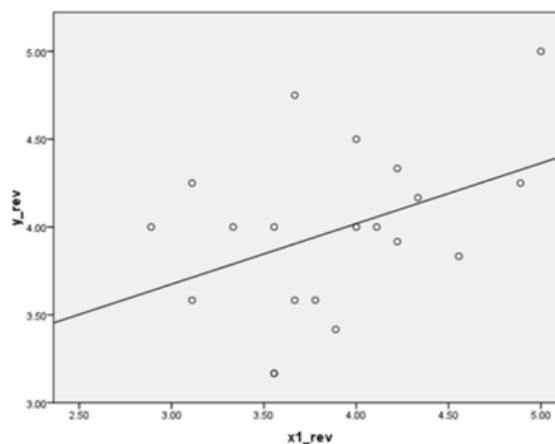
**Tabel 7. Uji Validitas Y**

Correlations			
		sum_y	
y1	Pearson Correlation	,321	y9
	Sig. (2-tailed)	,168	Sig. (2-tailed)
	N	20	N
y2	Pearson Correlation	,717 <sup>**</sup>	y10
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. (2-tailed)
	N	20	N
y3	Pearson Correlation	,589 <sup>**</sup>	y11
	Sig. (2-tailed)	,006	Sig. (2-tailed)
	N	20	N
y4	Pearson Correlation	,768 <sup>**</sup>	y12
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. (2-tailed)
	N	20	N
y5	Pearson Correlation	,819 <sup>**</sup>	y13
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. (2-tailed)
	N	20	N
y6	Pearson Correlation	,746 <sup>**</sup>	y14
	Sig. (2-tailed)	,000	Sig. (2-tailed)
	N	20	N
y7	Pearson Correlation	,465 <sup>*</sup>	sum_y
	Sig. (2-tailed)	,039	Sig. (2-tailed)
	N	20	N
y8	Pearson Correlation	,817 <sup>**</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	20	

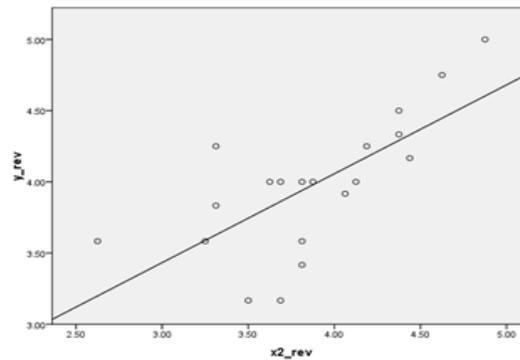
Hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi y1 dan y11 lebih besar daripada  $\alpha$  (0,05). Maka butir pertanyaan tersebut tidak valid dan harus didrop dari model. Selanjutnya olah data menggunakan variable Y\_rev, yang merupakan variable Y setelah dikurangi beberapa butir pertanyaan didalamnya karena tidak memenuhi uji validitas.

### Hasil Deteksi Outlier

Dari hasil analisis dengan menggunakan software SPSS diperoleh hasil dalam bentuk scatter plot berikut.



**Grafik 1. Deteksi Outlier X1\_rev terhadap Y\_rev**



**Grafik 2. Deteksi Outlier X2\_rev terhadap Y**

Dari hasil deteksi outlier diatas terlihat bahwa tidak ada data yang jauh dari data lainnya.

**Hasil Uji Normalitas**

Pada uji normalitas ini, peneliti menggunakan analisis Shapiro-Wilk karena lebih akurat untuk sampel yang berjumlah kecil (< 50).

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji normalitas Shapiro-Wilk :

1. Jika nilai Sig. > 0,05 maka data terdistribusi normal.
2. Jika nilai Sig. < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

**Tabel 8. Uji Normalitas Y\_rev**

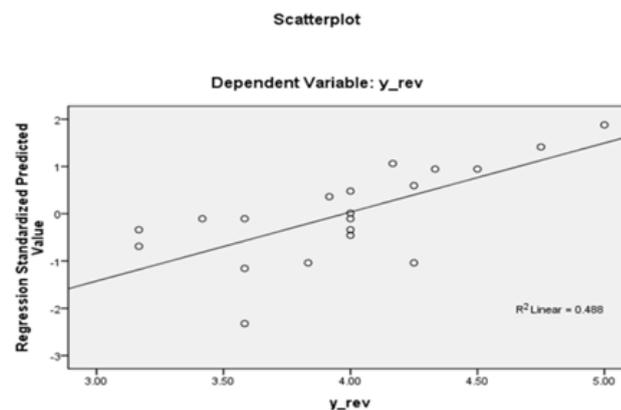
	Kolmogorov-Smimov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
y_rev	,129	20	,200 <sup>*</sup>	,968	20	,712

Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,712. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja (Y) berdistribusi normal karena sig (0,712) > α (0,05).

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Linearitas**

Bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Linearity) kurang dari 0,05.



**Grafik 3 Uji Linearitas**

Kesimpulan : dari grafik diatas dapat terlihat bahwa terdapat hubungan linear antara kepribadian dan kinerja.

### Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Imam Ghazali : 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu lebih 0,05.

**Tabel 9. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		20
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,34243562
Most Extreme	Absolute	,144
Differences	Positive	,087
	Negative	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		,642
Asymp. Sig. (2-tailed)		,804

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah  $0,804 > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

**Tabel 10. Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,590	,353		1,675	,111		
	x2_rev	-,084	,090	-,215	-,935	,362	1,000	1,000

sig constant (0.111) > alpha (0.05)

sig x2\_rev(0.362) > alpha (0.05)

Kesimpulan : data terbebas dari heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas terpenuhi

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Peneliti menggunakan uji Durbin-Watson karena data < 100.

**Tabel 11. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 <sup>a</sup>	.488	.459	.35182	1,882

Nilai D-W 1882 berada di wilayah antara -2 dan 2  
kesimpulan model regresi bebas dari gangguan autokorelasi

**Hasil Uji Partial Least Square****Uji Regresi Sederhana X1\_rev dan Y\_rev**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel locus of control mempengaruhi variabel dependen (kinerja) secara signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka H0 diterima dan Ha ditolak dan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil output dari perhitungan Uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 12. Uji Regresi Sederhana X1\_rev dan Y\_rev**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	P-Value	Kesimpulan	P-Value Simultan
Constant	2,641	3,727	,002	Ada pengaruh	0,073 (model)
X1_rev	,624	1,902	,073	Tidak ada pengaruh	tidak layak digunakan)

Faktor locus of control tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai probabilitas 0,073  $> 0,05$ , hal ini berarti bahwa locus of control tidak signifikan mempengaruhi kinerja seseorang

**Uji Regresi Sederhana X2\_rev dan Y\_rev**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel locus of control mempengaruhi variabel dependen (kinerja) secara signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka H0 diterima dan Ha ditolak dan jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil output dari perhitungan Uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 13. Hasil Uji Regresi Sederhana X2\_rev dan Y\_rev**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	P-Value	Kesimpulan	P-Value Simultan
Constant	1,561	2,651	,016	Ada pengaruh	0,001 (model)
X2_rev	,624	4,139	,001	Ada pengaruh	layak digunakan)

1. Faktor kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% di mana memiliki nilai probabilitas 0,001  $< 0,05$ , hal ini berarti bahwa kepribadian mempengaruhi kinerja seseorang.
2. Model :  $Y = 1.561 + 0.624X2$

## Koefisien Determinasi

**Tabel 14. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 <sup>a</sup>	.488	.459	.35182

Analisis koefisien determinasi menunjukkan ukuran kebaikan dari model yang dibentuk. R<sup>2</sup> menunjukkan derajat hubungan linear antara variable respon dengan variable prediktor. Diperoleh R<sup>2</sup> sebesar 0.488 yang artinya variabel Y dapat diterangkan sebesar 48,8 % dari variabel X<sub>2</sub>. standar error sebesar 0,35182 yang menunjukkan besarnya variasi dari model regresi .

R square menunjukkan 0.488, artinya kontribusi X<sub>2</sub> terhadap Y sebesar 48.8%, sedangkan 51.2% ditentukan oleh faktor lain.

## KESIMPULAN

Tidak ada pengaruh yang signifikan antara locus of control dengan kinerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi kedua variabel sangat lemah.

Terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja seseorang. Model yang terbentuk antara kepribadian terhadap kinerja seseorang yaitu :

$Y = 1.561 + 0.624X_2$  dengan Y adalah kinerja dan X<sub>2</sub> adalah kepribadian. Dari model diatas dapat diinterpretasikan setiap kenaikan satu satuan kepribadian akan menyebabkan kenaikan nilai kinerja sebesar 0,624 satuan.

## SARAN

Bagi Yayasan Vesta Indonesia, hendaknya memperhatikan faktor kepribadian pada saat rekrutmen karyawan karena faktor kepribadian berpengaruh sebesar 48,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 51,2% ditentukan oleh factor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

untuk memperhatikan variabel lain yang dianggap turut berperan dan mempengaruhi kinerja seseorang. Apabila menginginkan hasil yang diperoleh lebih mendalam maka penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode kualitatif atau memperbesar populasi sampel.

Dari hasil uji validitas X<sub>1</sub> (locus of control) pertanyaan nomor 4, 8, 10, 13 dinyatakan tidak valid, artinya harus didrop dari model. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan butir pertanyaan tersebut.

Penyebab Butir (Item) Angket yang Tidak Valid, Responden tidak memahami pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti.

Responden kurang serius dalam memberikan jawaban atas pertanyaan dalam angket. Hal ini seringkali disebabkan oleh angket yang memuat pertanyaan terlalu banyak, bisa jadi pertanyaa/pernyataan yang terlalu panjang.

Indikator yang digunakan kurang "jitu". Maka disarankan memilih indikator-indikator yang memiliki kemampuan ukur yang andal (jitu).

Cara Menangani Butir (Item) Angket yang Tidak Valid, apabila variabel yang diukur masih memiliki banyak butir (item) pertanyaan yang valid berdasarkan hasil uji validitas, maka butir yang tidak valid bisa digugurkan (tidak digunakan dalam proses tindak lanjut).

Apabila variabel yang diukur tidak banyak memiliki butir (item) pertanyaan, atau butir yang tidak valid berasal dari indikator yang jitu, maka sebaiknya pertanyaan dalam angket direvisi, selanjutnya angket ditryout ulang (membagikan ulang kepada responden untuk dijawab).

Apabila butir (item) pertanyaan yang tidak valid memiliki sifat tendensi (tidak memberikan peluang yang sama pada opsi yang tersedia untuk dipilih responden), maka lakukan *treatment*.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayudiaty, Soraya. 2011. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bank Jateng Semarang .Thesis. FE Undip
- Riyadiningsih, Hening. 2001. Hubungan Kemampuan, Locus of Control, Orientasi Tujuan, dan Motivasi Berprestasi dengan Self Efficacy, dan Penetapan Tujuan dalam Rangka Memprediksi Kinerja Individual. Thesis. FE UGM
- Riyadiningsih, Hening dan Sundari, Sri.2014. Tipe Kepribadian Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall 2014
- Wuryaningsih D L dan Rini Kuswati. 2013. analisis pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. Seminar Nasional dan Call for Papers Sancall 2013
- Chen, Jui-Chen; Silverthorne, Colin. 2008. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 Iss: 7, pp.572 – 582
- Chi Hsinking ., Yeh Hueryen ., dan Chen Yuling. 2010. The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Salespeople, *Journal The Business Review*, Cambridge, Vol. 16 Num, 2 December, pp. 142-146
- Costa, P.T. dan R.R. McCrae. 1992. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Odessa, FL: Psychological Assessment Resource, Inc.
- Costa, P.T. dan R.R. McCrae. 1998. Manual Supplement for the NEO 4. Odessa, FL: Psychological Assessment Resource, Inc. Crider, Andrew B, (2003). Psychology. Scott, Foresman & Company.
- Dessler, Gary, 1992, Manajemen Personalia, diterjemahkan oleh: Agus Dharma, Edisi ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory. 2010. Teori Kepribadian. Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Gable, M., and F. Dangello. 1994. "Locus of Control, Machiavellianism, and Managerial Job Performance." *Journal of Psychology* 128.
- Ghozali, Imam. 2006. Statistik Non Parametrik: Teori & Aplikasi dengan Program SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson.J.L, Ivanevich.J.M, Donelly. J.H. Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses, Edisi keempat, Jakarta: Binarupa Aksara, 1997.
- Handoko TH, 2004. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007), Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Bumi Aksara, Jakarta
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I, Edisi I. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2006. Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Patten, M. Dennis. (2005), "An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Robbins, S. P. 2007. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta :PT Indeks.
- Rotter, J. 1996. Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Reinforcement, *Psychology Monographs: General Applied*
- Sardogan E. M., Kaygusuz, C. ve Karahan, T. F. (2006). A Human Relations Skills Training Program, University Students' Locus of Control Levels, *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 2 (2), 184-194.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke- 17. Bandung: Alfabeta.