



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Kompensasi *Non* Finansial dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi

The Influence of Non-Financial Compensation and Locus of Control on the Performance of Sigi Regency Women's Empowerment and Child Protection Office Employees

Renaldy Subandi^{1*}, Dwi Wahyono², Restutanti Borman³

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Aziz Lamadjido Panca Bhakti Palu | email renaldysubandi@gmail.com

²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Aziz Lamadjido Panca Bhakti Palu | email ngalam.medok@gmail.com

³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Abdul Aziz Lamadjido Panca Bhakti Palu | email restutantv1309@gmail.com

*Corresponding Author: E-mail: renaldysubandi@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 28 December, 2023

Revised: 29 January, 2024

Accepted: 6 April 2024

Kata Kunci:

Kompensasi *Non* Finansial;

Locus of Control;

Kinerja Pegawai

Keywords:

Non-Financial Compensation;

Locus of Control;

Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v7i4.4671](https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4671)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai PNS maupun Non PNS Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi sebanyak 35 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah, analisis linear berganda. Pengelolaan dan analisis data menggunakan bantuan alat statistika SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial dan Locus Of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $1270,712 > Ftabel 3,388$ dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi non finansial (X1) dan locus of control (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Diketahui bahwa secara parsial kompensasi non finansial (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai thitung $14,312 > ttabel 3,388$ dan nilai signifikansi $.000 < 0,05$. Kemudian locus of control (X2) dengan nilai thitung $4,252 > ttabel 3,388$ dan nilai signifikansi $.000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh terhadap kinerja (Y).

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of Non-Financial Compensation and Locus of Control on Employee Performance. This research is quantitative research using a survey method conducted at the Sigi Regency Women's Empowerment and Child Protection Office. The data used in this research uses primary data obtained from respondents' answers to the questionnaire. The population in this study was all 35 civil servant and non-civil servant employees at the Sigi Regency Women's Empowerment and Child Protection Office. The sample was determined using a saturated sampling technique (census). The data analysis method used in this research is multiple linear analysis. Data management and analysis uses the statistical tool SPSS 25. The results of the research show that Non-Financial Compensation and Locus of Control have a positive and significant effect on Employee Performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ and an Fcount value of $1270.712 > Ftable 3.388$. Thus, it can be concluded that there is the influence of non-financial compensation variables (X1) and locus of control (X2) which together or simultaneously influence performance (Y). It is known that partially non-financial compensation (X1) has an effect on performance (Y) with a t value of $14.312 > t table 3.388$ and a significance value of $.000 < 0.05$. Then locus of control (X2) with a t value of $4.252 > t table 3.388$ and a significance value of $.000 < 0.05$ so it can be concluded that there is an influence on performance (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik perusahaan maupun institusi pemerintahan. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu pemerintahan memegang peranan sangat penting. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Tercapainya tujuan pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang saja tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Setiap organisasi pemerintahan maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan utamanya akan tercapai. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Byars (dalam Asmiranda, 2016), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang di pengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas), dengan demikian dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktik yang telah ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab masing-masing dalam mencapai target perusahaan. Kinerja muncul setelah seseorang karyawan melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan didasarkan pada pengalaman yang dimilikinya. Suatu pencapaian yang maksimal merupakan hasil dari kinerja individu atau tim yang baik. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia adalah hal terpenting yang harus di perhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah di kerjakan karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai adalah kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi yang berbentuk selain materi (uang). Kompensasi non finansial terbagi dua, yaitu karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, dan pengakuan karya) dan arena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bekerja, kondusif). Pemberian kompensasi non finansial merupakan salah satu stimuli untuk memotivasi seseorang agar bekerja giat guna mencapai kinerja yang optimal. Semakin baik kompensasi non finansial yang didapatkan pegawai dari tempat kerjanya, maka diharapkan dapat memacu semangat kerja pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Bagus tidaknya kinerja seorang pegawai bukan hanya dilihat dari segi kompensasi yang mereka terima, ada beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi, salah satunya yaitu harus adanya dorongan dari diri sendiri maupun dorongan dari

lingkungan sekitar atau yang sering dikatakan berupa karakteristik psikologis yaitu locus of control. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan locus of control sebagai keyakinan masing-masing individu pegawai tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. Locus of control dibagi menjadi dua dimensi yaitu internal locus of control dan eksternal locus of control. Internal locus of control yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sedangkan eksternal locus of control yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari kesempatan. Phares (1976) dalam Widanarta (2003) menyatakan bahwa individu yang memiliki internal locus of control yang tinggi, memiliki pengendalian diri yang lebih baik dibandingkan dengan individu dengan eksternal locus of control. Individu dengan internal locus of control memainkan upaya yang lebih besar untuk mengontrol lingkungan, menunjukkan pemahaman yang lebih baik, dan memanfaatkan informasi lebih baik dalam situasi pengambilan keputusan yang kompleks. Sehingga jika seorang pegawai memiliki locus of control yang tinggi, maka dapat dipastikan bahwa ia memiliki pengendalian diri yang baik dan dapat mengontrol lingkungan sekitarnya dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sebagai seorang pegawai.

Setiap organisasi pasti memiliki masalah yang berbeda-beda, pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, para pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang baik, namun kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai tidak merata seperti halnya fasilitas kendaraan dan rumah dinas hal ini dikarenakan unit yang ada terbatas adanya dan tidak mencukupi jumlah pegawai kantor dinas yang ada. Selain masalah kompensasi non finansial, kesadaran diri akan kedisiplinan waktu dirasa juga masih kurang hal ini didasari oleh masih adanya pegawai yang datang terlambat ke kantor atau pulang tidak sesuai jam kerja. Kondisi ini dapat diasumsikan bahwa pegawai belum memiliki karakteristik locus of control yang tinggi, apabila dibiarkan secara terus menerus hal tersebut akan menjadi kebiasaan dan menjadi budaya yang tidak baik.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Non Finansial dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi”.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Menurut Sugiyono (2014:9) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, dan mengambil data dari sampel yang berasal dari populasi tersebut. Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode ini merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan tertulis yang memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subyek (responden) untuk memperoleh data yang diinginkan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu hasil olahan data yang diperoleh dan dijabarkan berupa angka-angka yang menunjukkan jawaban dari responden terhadap pembahasan penelitian. Data primer, yaitu data yang bersumber dari jawaban responden terkait dengan variabel penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai PNS maupun Honorer Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah. Jumlah

populasi sebanyak 35 orang terdiri dari pegawai PNS maupun Honorer.

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang berada dalam populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik jenuh (sensus) yang merupakan tehnik pengambilan sampel dari seluruh anggota populasi.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis linear ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear.

Analisis regresi linear berganda dapat dilakukan apabila pengujian asumsi klasik regresi telah memenuhi syarat. Selain itu, di lakukan pula pengujian hipotesis simultan (Uji F) dan parsial (Uji t).

HASIL

Analisis regresi linear berganda, metode yang digunakan untuk menganalisis hipotesis yang diajukan. Pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial dan *locus of control* terhadap kinerja.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.359	1.262		-.285	.778
	KNF_X1	1.081	.076	.776	14.312	.000
	LOC_X2	.356	.084	.230	4.252	.000

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan nilai-nilai koefisien yang diperoleh dari hasil regresi linear berganda di atas, persamaan model regresi yang menggambarkan pengaruh kompensasi non finansial dan locus of control terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.262 + 0,776X_1 + 0,230X_2 + e$$

Persamaan di atas menggambarkan besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kompensasi non finansial (X_1), dan *locus of control* (X_2) yang bertanda positif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 1.262 menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X_1 dan X_2) tetap atau tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka kinerja yang dihasilkan bernilai 1.262

Koefisien regresi untuk Kompensasi non finansial (X_1) sebesar 0,776 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel Kompensasi non finansial dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja mengalami peningkatan nilai sebesar 0,776.

Koefisien regresi untuk *locus of control* (X_2) sebesar 0,230 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel *locus of control* dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja mengalami peningkatan nilai sebesar 0,230.

Uji F

Uji statistik F dimaksudkan untuk melihat apakah seluruh variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikan Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957.543	2	478.772	1270.712	.000 ^b
	Residual	12.057	32	.377		
	Total	969.600	34			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), LOC_X2, KNF_XI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $1270.712 > F_{tabel} 3,38$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi non finansial (X1) dan locus of control (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

UJI t

Tabel 3. Uji Signifikansi Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.359	1.262		-.285	.778
	KNF_XI	1.081	.076	.776	14.312	.000
	LOC_X2	.356	.084	.230	4.252	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), LOC_X2, KNF_XI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari tabel 19 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

Variabel Kompensasi Non Finansial (X1) memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian maka Hipotesis dua (H1) yang menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Kinerja diterima.

Variabel Locus of Control (X2) memiliki nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Artinya variabel Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian maka Hipotesis dua (H1) yang menyatakan bahwa Locus of Control berpengaruh terhadap Kinerja diterima.

DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dan locus of control secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi. Hasil tersebut menggambarkan bahwa ada pengaruh searah antara kompensasi non finansial dan locus of control terhadap kinerja pegawai. Sebagian besar pegawai

memiliki rasa bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang mereka miliki sehingga kinerja mereka dapat dikatakan optimal. Berdasarkan jawaban rata-rata responden pada variabel kompensasi dan variabel locus of control dapat disimpulkan bahwa ketika organisasi memberikan apresiasi berupa kompensasi non finansial yang baik dan cukup terhadap kinerja pegawai maka akan meningkatkan semangat para pegawai untuk berusaha sungguh-sungguh dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Dikarenakan adanya rasa cukup dan kepuasan atas apresiasi yang diberikan maka dalam bekerja para pegawai mampu menunjukkan peningkatan kinerja mereka, salah satunya sikap jujur dalam menjalankan amanat yang diberikan. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan suatu organisasi sebab kompensasi non finansial merupakan bentuk apresiasi organisasi kepada pegawai karena telah memberikan jasa melalui sarana dan prasarana, yang berupa pikiran dan tenaga agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang baik apabila kompensasi non finansial diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa kompensasi non finansial dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi non finansial yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan dalam bekerja minimal sarana dan prasarana yang memadai.

Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa locus of control dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya bahwa pengenalan diri tentang kemampuan mereka untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Locus of control internal yaitu 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 yang 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.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi non finansial dan locus of control secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sigi. Artinya semakin memadai kompensasi non finansial yang di berikan dan locus of control yang dimiliki yang maka kinerja yang diberikan pegawai juga akan semakin baik.

SARAN

Kompensasi menjadi alasan mengapa seseorang harus bekerja. Peningkatan kompensasi non finansial diharapkan dapat lebih lagi diperhatikan seperti sarana dan prasarana mendukung pekerjaan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
Dessler, Garry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia

-
- Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah. 2020. Direktori Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Sigi, Provinsi Sulawesi Tengah
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufran & Risnawati. 2011. Teori-Teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Robbins, Stephen. 2007. Organizational Behaviour. New Jersey: Prentice – Hall Inc. 76.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan 19. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwarsi, Sri., Budianti, Nadia. 2009. Influence of Locus Of Control and Job Involvement to Organizational Cultural Applied By Employees On Bank X. World Academy of Science, Engineering, and Technology 3, 12-24.
- Erdawati. (2015). “Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat”., e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 1, ISSN : 2337-3997.
- Hermawan, Francisca dan Dicky Franciscus Kaban. 2014. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT X). Jakarta: Jurnal Manajemen & Bisnis Vol. 5 No. 1.