

## LOCUS OF CONTROL DAN KINERJA KARYAWAN: UJ KOMPARASI

**Toteng Temy Suprayogi**

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahiriyah, Jakarta, Indonesia

E-mail korespondensi: totengtemi@gmail.com

---

### Informasi Artikel

*Draft awal: 20 Februari 2017*  
*Revisi : 12 Maret 2017*  
*Diterima : 1 Mei 2017*

---

Kata Kunci: locus of control,  
performance

---

Tipe Artikel : Research Paper



Diterbitkan oleh Fakultas  
Ekonomi Universitas Islam  
Attahiriyah

---

### ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between locus of control and employee performance in a company in Jakarta. Using a sample of 54 employees (15 female and 39 male). This study tested the usefulness of locus of internal and external controls for explaining work performance using independent t test. The results conclude that there is no difference in performance between employees who have a tendency to locus of control internal with external, or in other words, the locus of control is not a factor that can explain the variation of performance. Limitations of the study and suggestions for future research are discussed.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara locus kontrol dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan di Jakarta. Menggunakan sampel sebanyak 54 karyawan (15 perempuan dan 39 laki-laki). Penelitian ini menguji kegunaan locus kontrol internal dan eksternal untuk menjelaskan kinerja kerja dengan menggunakan uji t independen. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja antara karyawan yang memiliki kecenderungan locus of control internal dengan eksternal, atau dengan kata lain, locus kontrol bukanlah faktor yang dapat menjelaskan variasi kinerja. Keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya dibahas dalam artikel.

---

**Pedoman Sitasi:** Suprayogi, T. T. (2017). Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis FE-UNIAT*, 2(2), 131-138.

## 1. Pendahuluan

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat individu-individu yang masuk dalam angkatan kerja, secara berangsur-angsur kekurangan ketrampilan. Sebagai tenaga kerja mereka ketinggalan jaman karena kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan organisasional. Isu yang berkaitan dengan pengelolaan SDM untuk menciptakan kompetensi memiliki dua macam target yaitu bakat manajerial dan perubahan teknologi. Kemampuan manajerial perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kompetensi SDM, sedangkan revolusi teknologi perlu dilakukan sebagai salah satu sarana meraih keunggulan. Semua hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling banyak dikaji dalam berbagai penelitian. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja sumber daya manusia (pegawai) yang berada dalam unit-unit atau bagian-bagian dari organisasi. Tidak ada organisasi yang maju jika tidak didukung oleh kinerja pegawainya yang baik, demikian juga sebaliknya, kinerja organisasi yang baik mencirikan bahwa kinerja sumber daya manusia di dalamnya adalah baik. Fokus terhadap permasalahan kinerja ini juga didasarkan pada permasalahan yang terjadi di lapangan yang masih memperlihatkan ketidakmerataan kinerja antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

Prediksi kinerja yang didasarkan pada kepribadian secara umum sudah dilakukan dari mulai proses seleksi dan rekrutmen tenaga kerja. Dalam proses ini, setiap perusahaan berupaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki kualifikasi teknis, juga memiliki kepribadian yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan ditekuninya nanti. Meski demikian, hasil kajian empiris yang membahas mengenai keterkaitan antara kepribadian dengan kinerja masih memiliki perbedaan hasil. Barrick, Mount, & Judge. (2001) dalam meta analisis mencoba menjelaskan hubungan antara kepribadian dengan kinerja. Menggunakan model kepribadian lima besar, hasilnya hanya mendukung dua dimensi kepribadian yaitu *conscientiousness* dan stabilitas emosi yang mempengaruhi kinerja, sedangkan tiga dimensi kepribadian lainnya (ekstraversi, keterbukaan dan kesesuaian) ditemukan tidak mempengaruhi kinerja. Meta analisis selanjutnya dilakukan oleh Judge dan Ilies (2002). Berbeda dengan riset Barrick et al., (2001) sebelumnya, Judge dan Ilies lebih memfokuskan keterkaitan antara kepribadian lima besar dengan motivasi kinerja. Temuan penelitian mereka menunjukkan bahwa Neuroticism dan Conscientiousness merupakan dua faktor yang memiliki korelasi terkuat dengan motivasi kinerja. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa keabsahan 3 dari Lima Besar - Neuroticism, Extraversion, dan Conscientiousness dapat digeneralisasi. Secara bersamaan, karakter kepribadian lima besar memiliki korelasi rata-rata berganda sebesar 0,49 dengan kriteria motivasional, menunjukkan bahwa kepribadian lima besar adalah sumber motivasi kinerja yang penting.

Penelitian lebih baru yang dilakukan oleh Yeh et al., (2016) memasukkan komponen gaya kepemimpinan sebagai moderator pada hubungan kepribadian dengan kinerja. Hasilnya adalah sebagian besar ciri kepribadian terkait dengan efisiensi yang lebih tinggi di bawah gaya kepemimpinan inisiatif. Hanya keterbukaan akan meningkatkan efisiensi para pemimpin di bawah struktur inisiasi yang tinggi dan gaya kepemimpinan dengan pertimbangan rendah. Melalui tinjauan literature, Roberts & Woodman (2017) menyatakan bahwa sebagian besar penelitian yang menguji hubungan kepribadian dengan kinerja berfokus pada karakter Big 5 (yaitu, extraversion, conscientiousness, keterbukaan terhadap pengalaman, kesesuaian, dan neurotisme), dan relative jarang menggunakan variabel kepribadian lainnya yang memiliki dasar pemikiran yang berfokus pada kinerja yang kuat. Selanjutnya, fokus pada efek utama telah mendominasi literatur, tanpa mempertimbangkan interaksi antar karakter. Dalam review ini, Robert dan Woodman mengajukan dua peran dua ciri kepribadian, narsisisme dan alexithymia, dalam kaitannya dengan kinerja. Kesimpulannya menunjukkan bahwa kedua sifat tersebut memiliki potensi yang cukup besar untuk menjelaskan perbedaan kinerja dan bahwa hubungan kinerja kepribadian paling baik dilihat dari perspektif interaksionis.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan bahwa hubungan antara kepribadian dengan kinerja sampai sekarang masih memiliki perbedaan perspektif, terutama ketika peneliti lebih mengacu kepada model kepribadian lima besar (the big five personality). Penelitian ini mencoba untuk menggunakan perspektif lain dari kepribadian dengan menggunakan jenis lain dari kepribadian yaitu lokus kendali (*locus of control*).

## 2. Kajian Pustaka

Dalam konteks organisasi, kepribadian merupakan gabungan ciri fisik dan mental yang relative stabil yang memberi kesan identitas pada individu. Sementara kemampuan merupakan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimal fisik dan mental seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Giri kepribadian menurut Kreitner dan Kinicki (2005) terdiri dari konsep diri yang terdiri dari *self-esteem* (penghargaan diri), *self efficacy* (kepercayaan atas kemajuan diri) dan *self monitoring* (evaluasi diri), letak kendali, kepribadian tipe A. Sementara karakteristik kepribadian menurut Robbins (2013) diantaranya adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia, jujur. Semakin konsisten karakteristik tersebut muncul di saat merespon lingkungan, hal itu menunjukkan faktor keturunan atau pembawaan (*traits*) merupakan faktor yang penting dalam membentuk kepribadian seseorang.

Menurut Robbins dan Judge (2013), kepribadian utama terkait dengan perilaku kerja seseorang dibagi terdiri dari 6 kepribadian utama yaitu machiavellianisme, narsisme, pemantauan diri, berani mengambil resiko, kepribadian pro aktif dan kepribadian Tipe A. Sedangkan nilai merupakan elemen yang memuat pertimbangan yang membawa ide-ide seorang individu mengenai hal-hal yang benar, baik dan yang diinginkan.

### 2.1. Lokus Kendali

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1966, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control*.

Kreitner & Kinicki (2008) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *locus of control* internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Dimensi *internal-external locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya.

Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

### 2.2. Hubungan Locus of Control dan Kinerja

Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, dalam Kreitner dan Kinicki, 2008). Model kepribadian yang populer dan banyak digunakan oleh para praktisi sumber daya manusia dalam memprediksi kinerja adalah kepribadian lima besar (*the big five*), kepribadian tipe A, evaluasi diri inti, *machiavellianisme*, narsisme, pemantauan diri, pengambilan resiko, dan letak kendali (Robbins dan Judge, 2013).

*Locus of control* adalah sejauh mana individu atribut peristiwa dalam hidup mereka untuk tindakan atau kekuatan di luar kendali mereka. Ketika orang percaya bahwa mereka memiliki sedikit kontrol atas apa yang terjadi pada mereka, mereka dianggap memiliki *locus of control* eksternal. Salah satu yang percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam / hidupnya adalah hasil dari keadaan di luar / kontrolnya (yaitu peristiwa ini adalah hasil dari nasib, kesempatan, keberuntungan, atau takdir) akan diklasifikasikan sebagai eksternal. Sebaliknya, seseorang yang

memiliki locus of control internal percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidupnya merupakan hasil dari dirinya atau perilakunya sendiri.

Individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Sedangkan mereka yang memiliki kecenderungan orientasi kontrol eksternal adalah mereka yang secara umum menganggap bahwa reinforcement positif atau negatif yang di terima berada di luar wilayah kontrolnya. Perbedaan dalam kecenderungan locus of control internal dan eksternal berhubungan dengan bentuk kontrol terhadap lingkungan. Individu yang berorientasi internal lebih aktif dan selalu berusaha menguasai kehidupan yang dijalannya dibandingkan dengan individu yang berorientasi eksternal.

Dengan demikian, selain menampilkan usaha yang lebih kuat, orang yang memiliki locus of control internal memiliki kepercayaan diri untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *locus of control* internal memiliki hubungan positif dengan kinerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Lauver dan Kristof-Brown (2002) menunjukkan bahwa *internal locus of control* (ILOCC) dan locus of control eksternal (ELOCC) adalah dua faktor penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja, prestasi kerja dan omset niat individu. Penelitian Klein & Keller (1990) menguji pengaruh kemampuan siswa, lokus kontrol, dan jenis kontrol instruksional terhadap kinerja dan hasil motivasi kepercayaan diri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan siswa dan lokus kontrol berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepercayaan diri.

Blau (1993) menggunakan sampel 146 teller bank menguji kegunaan *locus of control* untuk menjelaskan kinerja inisiatif dengan kinerja kepatuhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lokus kendali menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja inisiatif dan hubungan positif dengan kinerja kepatuhan. Namun, hasil ini hanya ditemukan dengan menggunakan lokus kontrol kerja Spector (1988) dan tidak dengan ukuran Rotter (1966). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menduga bahwa ada perbedaan signifikan kinerja berdasarkan lokus kendali. Preposisi yang diajukan adalah lokus kendali internal memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kecenderungan lokus kendali eksternal.

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1. Prosedur Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada tiga bagian yaitu bagian analis kredit (unit account officer dan administrasi kredit), Bagian Keuangan (Administrasi keuangan dan Accounting) dan Bagian Collective Control dengan karakteristik masa kerja minimal 2 tahun. Atas dasar ini diperoleh populasi target sebanyak 62 karyawan.

Teknik pengambilan sampel *random sampling* dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sebagai berikut (Suryani dan Hendryadi, 2015) :

$$n = \frac{N}{N\alpha^2 + 1} = \frac{62}{62 \cdot 0.05^2 + 1} = 53,6 = \text{dibulatkan } 54$$

#### 3.2. Pengukuran

Lokus kendali diukur dengan delapan item yang dikembangkan oleh Hendryadi (2014) yang terdiri dari 4 item yang mengindikasikan lokus kendali internal, dan 4 item yang mengindikasikan lokus kendali eksternal. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert 5 poin yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju. Sampel akan dikelompokkan menjadi cenderung internal dan atau cenderung eksternal berdasarkan perbandingan skor kedua dimensi ini, yaitu jika skor internal lebih besar dibandingkan skor eksternal maka akan diberikan kode 1 (internal), dan sebaliknya, jika skor eksternal lebih besar dibandingkan dengan skor eksternal maka responden dapat diidentifikasi sebagai cenderung eksternal (kode 2).

Ukuran-ukuran dari kinerja pegawai mengadaptasi dimensi pengukuran yang dikembangkan oleh Dessler (2009) meliputi : (1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan; (2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; (3) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas; (4) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/ makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan; dan (5) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan. Masing-masing dimensi terdiri dari dua indikator (item) sehingga total pernyataan yang diajukan sebanyak 10 item. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur kinerja tersebut.

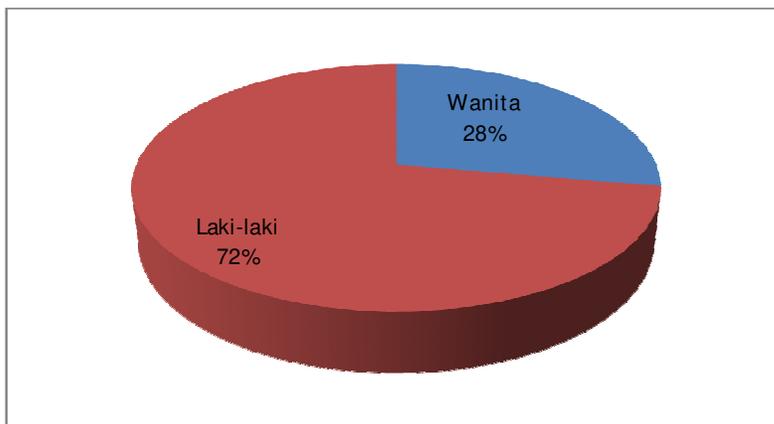
### 3.2. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah uji beda independent t test untuk menguji perbedaan variasi kinerja antara karyawan yang memiliki kecenderungan lokus kendali internal dan eksternal. Independent-Sampel t test merupakan prosedur analisis untuk membandingkan perbedaan rata-rata pada dua kelompok data yang tidak berhubungan (Suryani dan Hendryadi, 2015).

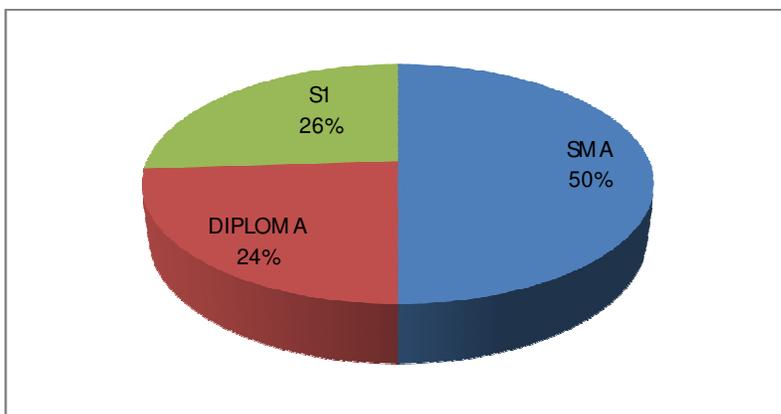
## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1. Analisis Deskriptif

Deskripsi mengenai karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan usia. Berikut disajikan data mengenai jenis kelamin responden berdasarkan hasil pengumpulan penelitian melalui kuesioner.

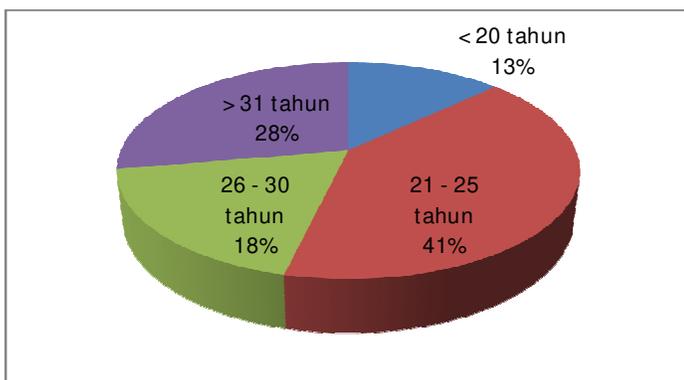


Gambar 1. Responden berdasarkan jenis kelamin  
Dari Gambar di atas diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki dengan jumlah 39 pegawai atau 72%, sedangkan sisanya 15 orang adalah wanita atau sekitar 28%.



Gambar . Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari Gambar di atas diketahui bahwa jumlah terbanyak dari tingkat pendidikan responden adalah pada SMA yaitu sebanyak 27 orang atau 50%, kemudian yang berpendidikan S1 sebanyak 14 orang atau 26%, responden yang berpendidikan Diploma adalah sebanyak 13 orang atau 24%.



Gambar 3. Responden berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa berdasarkan usia kelompok responden terbesar adalah usia diantara 21 - 25 tahun berjumlah 22 orang atau 41%, kemudian usia > 31 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 28%, rentang usia 26– 30 tahun berjumlah 10 orang atau 18% dan yang berusia kurang dari 20 tahun berjumlah 7 orang atau 13%.

Tabel 1. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Lokus Kendali

		LoC		Total
		Internal	Eksternal	
gender	Wanita	6	9	15
	Pria	16	23	39
Total		22	32	54

Berdasarkan analisis deskriptif lanjutan menggunakan tabulasi silang diidentifikasi bahwa responden yang teridentifikasi memiliki skor lokus kendali internal lebih tinggi dibandingkan skor eksternalnya berjumlah 22 orang yang terdiri dari 6 orang wanita dan 16 laki-laki. Sedangkan total responden yang teridentifikasi memiliki lokus kendali eksternal berjumlah 32 orang yang terdiri dari 9 orang wanita dan 23 orang laki-laki.

#### 4.2. Analisis Inferensial

Hasil analisis independent t-test disajikan pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2. Group Statistics**

LoC	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja Internal	22	74.3636	6.03597	1.28687
Eksternal	32	71.0000	8.76945	1.55023

**Group Statistics** : memberikan informasi mengenai kelompok yang diidentifikasi, ukuran sampel (N), nilai rata-rata, deviasi standar mereka, dan *standard error of mean* (SEM). Melalui Tampilan tabel *Group Statistics* terlihat bahwa rata-rata kinerja pada kelompok internal adalah 74.36 sedangkan kelompok eksternal sebesar 71.00.

**Tabel 3. Levene Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
Kinerja Equal variances assumed	2.586	.114
Equal variances not assumed		

#### Levene Test

Melalui Uji Levene untuk kesamaan varians pada dua kelompok skor dapat dilihat bahwa nilai sig adalah sebesar 0.114. karena  $sig > 0.05$  ( $0.114 > 0.05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa asumsi homogenitas varians terpenuhi.

**Tabel 3. Uji Beda**

	F	t	df	Sig. (2-tailed)
Kinerja Equal variances assumed		1.669	51.996	.101
Equal variances not assumed				

Karena asumsi homogenitas dapat dipenuhi, maka selanjutnya adalah menguji apakah ada perbedaan nilai pada dua kelompok. Melalui tampilan tabel di atas terlihat bahwa nilai t hitung (two-tailed) adalah sebesar = 1.669, sig = 0,101. Dengan demikian, Ho diterima dan H1 ditolak. Perbedaan kinerja antara kelompok internal dan eksternal artinya tidak terbukti signifikan. Berdasarkan hasil analisis dapat dinyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan kinerja karyawan berdasarkan lokus kendali, dengan kata lain, lokus kendali bukanlah faktor yang dapat menjelaskan variasi kinerja.

Penelitian ini berbeda dengan temuan Lauver dan Kristof-Brown (2002) yang menyimpulkan bahwa *internal locus of control* (ILOC) merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja dan kepercayaan diri. Namun demikian, sejalan dengan riset Blau (1993) yang menunjukkan tidak konsistennya lokus kendali dalam menjelaskan kinerja.

## 5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini hanya dilakukan disatu perusahaan sehingga generalisasi hasil mungkin tidak bisa dilakukan di perusahaan lain. Terbatasnya ukuran sampel diduga menjadi penyebab tidak berhasil dibuktikannya perbedaan kinerja berdasarkan lokus kendali, sehingga riset mendatang perlu melakukan pengujian ulang temuan ini dengan cara memperluas wilayah kajian, menambah sampel, atau menggunakan skala lokus kendali yang lain.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepribadian dalam konteks lokus kendali bukanlah predictor kinerja. Meskipun demikian, secara teoritis, penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khusus di bidang manajemen sumber daya manusia dengan pokok kajian mengenai kinerja dengan kepribadian lokus kendali sebagai faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi yang bermanfaat bagi peneliti lanjutan mengenai permasalahan serupa.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, I., Omar, R., & Rashid, Y. (2013). Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(6), 761-768.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Blau, G. (1993). Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 66(2), 125-138.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1 dan 2. edisi 10. Jakarta : Indeks
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 797.
- Klein, J. D., & Keller, J. M. (1990). Influence of student ability, locus of control, and type of instructional control on performance and confidence. *The Journal of Educational Research*, 83(3), 140-146.
- Kreitner R. & Kinicki A. (2005), *Perilaku Organisasi*, (6th edition). Terj. Erly. Suandy Jakarta : Salemba Empat.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470
- Li, J., Lepp, A., & Barkley, J. E. (2015). Locus of control and cell phone use: Implications for sleep quality, academic performance, and subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 52, 450-457.
- Roberts, R., & Woodman, T. (2017). Personality and Performance: Moving beyond the Big 5. *Current Opinion in Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior*. (15<sup>th</sup> Ed). Prentice Hall;
- Suryani & Hendryadi, (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yeh, S. C. J., Yuan, K. S., Chen, S. H. S., Lo, Y. Y., Chou, H. C., Huang, S., ... & Wan, T. T. (2016). The moderating effect of leadership on the relationship between personality and performance. *Journal of nursing management*, 24(7), 869-883.