

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT.PEGADAIAN CABANG TENTE)

Ansyarif^a, Wulandari^b

^a Management / Sumberday Manusia , Ansyarif005@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

^b Management / Sumberday Manusia , wulan.stiebima@gmail.com, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

ABSTRAK

The study aims to determine and analyze *Locus Of Control* and work environment on employee job satisfaction. The sampling technique used is saturated sampling where the sample used in this study is all members of the population as many as 32 employees. The methods used in this study are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, t-test and f-test. The results of the study partially revealed that the *Locus Of Control* had no effect and was not partially significant on job satisfaction, while the work environment variable had a partial and significant effect on job satisfaction. Results of the simultaneous test say that the *Locus Of Control* and the work environment have a simultaneous effect on job satisfaction.

Keywords: *Locus Of Control*, Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *Locus Of Control* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh yang dimana sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi sebanyak 32 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil dari penelitian secara parsial mengungkapkan bahwa variabel *Locus Of Control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja sedang Variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Untuk hasil uji secara simultan mengatakan bahwa variabel *Locus Of Control* dan lingkungan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Locus Of Control*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Pengelolaan faktor manusia ini disebut manajemen personalia atau manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni menyelaraskan hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, karyawan, dan sosial. Karyawan adalah perencana, agen dan selalu berperan aktif dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Locus of control merupakan keyakinan individu bahwa keberhasilan yang terjadi berasal dari individu itu sendiri (internal) berupa tindakan atau sikap yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau diluar individu (eksternal) seperti takdir, keberuntungan, atau keadaan eksternal lainnya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menentukan keberhasilannya. Indikator untuk *Locus of control* internal sebagai berikut: Kepercayaan diri, usaha atau kerja keras, kepercayaan akan adanya takdir, keberuntungan, kesialan, peluang, kesempatan, dan perencanaan ke depan. Kepercayaan diri berkaitan dengan komitmen diri

. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan Sumber daya manusia

Dalam hal ini juga terdapat komitmen organisasi yang terdapat dalam diri karyawan yaitu, komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu ingin terus berkarir dalam organisasi, merasakan masalah organisasi adalah masalahnya, merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komitmen kontinuan yang dimiliki karyawan yaitu mempunyai loyalitas sehingga bertahan menjadi anggota organisasi, berat untuk meninggalkan organisasi, dan merasa kehidupan akan terganggu jika keluar dari organisasi. Komitmen normatif yang dimiliki karyawan yaitu tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan atasan, merasa tidak tepat meninggalkan organisasi saat ini, dan belum berkorban bagi organisasi (Slamet, 2014)

Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung berubah-ubah. Kecenderungan masing-masing orang akan meningkat kepuasan kerjanya apabila mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, begitu pun sebaliknya. Sutrisno (2016:74) sikap terhadap suatu pekerjaan merupakan suatu cerminan dari sejumlah sikap khusus individu terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, adaptasi diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga melahirkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kantor PT. Pegadaian cabang Tente di Bima, Nusa Tenggara Barat (NTB) melayani Gadai, Kreasi, Krasida, Mulia, Kresna, Gadai Bisnis, EmasKu, Gadai Flexi, Tabungan Emas, MPO (Pembelian dan Pembayaran Tagihan Telepon, Listrik, Air, Tiket, Internet, TV Berbayar, Pembayaran Iuran BPJS, dll). Kantor PT Pegadaian persero ini menyediakan berbagai layanan

terkait dengan produk-produk PT Pegadaian. Layanan produk PT Pegadaian yang tersedia mulai dari investasi emas pegadaian, cek harga emas pegadaian, tabungan emas, pendaftaran pegadaian digital atau pegadaian online, Kredit Cepat Aman (KCA) pegadaian, pegadaian syariah dan lainnya. Pada kantor ini juga nasabah bisa mengajukan pinjam uang atau kredit dengan jaminan muali dari surat BPKB kendaraan motor atau mobil, surat tanah dan lainnya. Proses pegadaian terjamin. Segera kunjungi PT Pegadaian terdekat untuk memenuhi kebutuhan finansial Anda, mencari informasi bunga pegadaian, pengajuan pinjaman, dan lainnya. Anda juga bisa menghubungi kontak call center dan customer service atau mengakses langsung website PT Pegadaian secara online.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di PT.PEGADAIAN CABANG TENTE terkait *Locus of control* yaitu masalah yang sering kali terjadi adalah kurangnya dasar komunikasi yang baik antar pegawai sehingga terjadi kurangnya kekompakan team dalam menyelesaikan tugas yang telah di berikan, selain itu juga para pegawai belum terlalu pahan dengan *Locus of control* karna tidak adanya penjelasan dari atasan yang menyangkut terkait masalah *Locus of control* ini sendiri. Dan tidak memadainya ruangan kerja membuat para pegawai tidak nyaman pada saat menyelesaikan pekerjaan karna banyaknya popularitas pegawai membuat pekerjaan agak terganggu dan hasilnya pegawai tidak bisa leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan tingkat penyelesaian tugas jadi menurun.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. KAJIAN TEORI

1. *Locus of control* (X1)

(Losiana,2012) mendefinisikan *Locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Robins & Judge (2008:138) *Locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri

Jadi penenliti dapat menyimpulkan *Locus of control* adalah sejauh mana tingkat kepekaan individual terhadap peristiwa penyebab keberhasilan,kegagalan dalam diri sendiri. Adapun indikator dari *Locus of control* adalah percaya terhadap kemampuan diri,percaya hasil dan kepercayaan terhadap kekuatan orang lain (*power others*) (Losiana,2012)

2. Lingkungan Kerja (X2)

Sedarmayanti, (2014) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Jadi peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala bentuk sesuatu yang menunjang keberhasilan pekerjaan karyawan. Adapun indicator dari lingkungan kerja adalah penerangan,keamanan kerja,hubungan karyawan. (Sedarmayanti, 2014)

3. Kepuasan Kerja (Y)

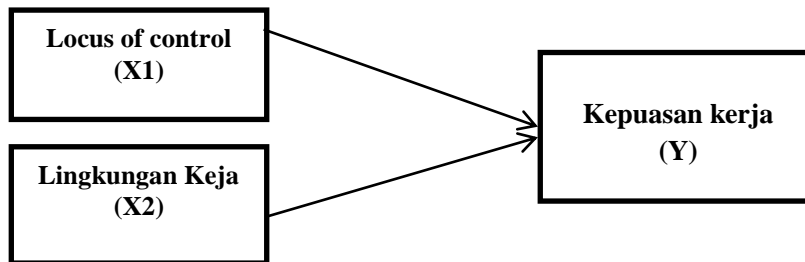
Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Jadi peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang dicapai oleh individual diri karyawan ketika telah mencapai titik kesuksesan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator dari kepuasan kerja adalah pekerjaan, gaji dan kondisi atau lingkungan kerja (Sunyoto, 2012)

B. HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

H₁ : *Locus of control* Berpengaruh Terhadap kepuasan kerja karyawan

H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap kepuasan kerja karyawan

H₃ : *Locus of control* dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap kepuasan kerja karyawan

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2012) yaitu Variabel *locus of control*, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. INSTRUMEN PENELITIAN

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel bebas dan terikat maka digunakan Kuesioner yang bersifat tertutup dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pernyataan. Kuesioner dibagikan pada sejumlah responden, dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert sebagai berikut :

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT.PEGADAIAN PT.PEGADAIAN CABANG TENTE yang berjumlah berjumlah 32 orang karyawan yang terdiri dari 22 karyawan tetap dan 5 orang pegawai kontrak dan 5 orang satpam yang saling masuk bergiliran.

2. Sampel penelitian

PT. PT.PEGADAIAN CABANG TENTE, Tbk sebanyak 32 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, Sugiyono (2017:85).

D. LOKASI PENELITIAN

PT.PEGADAIAN CABANG TENTE kabupaten bima JL.perdagangan 185,BIMA NTB

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (*quisioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $> 0,300$. Pengujian validitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan masyarakat. Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan koisioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel (*handal*) jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,600$. Pengujian reliabilitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan dari Program SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pada penelitian ini, uji yang digunakan untuk menguji kenormalan adalah uji kolmogorov-smirnov dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji multikolinearitas

Multikoliniearitis merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel berkorelasi kuat. Pengujian terhadap multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Bila VIF diatas 10 maka dikatakan tidak terjadi kolinearitas yang berarti multiolnearitas terpenuhi.

c. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya).

3. Analisis regresi linier berganda

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan.

4. Analisis korelasi

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat.

5. Koefisien determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

6. Uji signifikansi (Uji t-statistik)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel bebas dan variabel terikat.

7. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PEMBAHASAN HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	32	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31736451
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.099
	Positive	.066
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan output SPSS Uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar 0,200 >0,05. Artinya bahwa berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.557	.582		
	X1	1.102	.279	.680	1.471
	X2	5.735	.000	.680	1.471

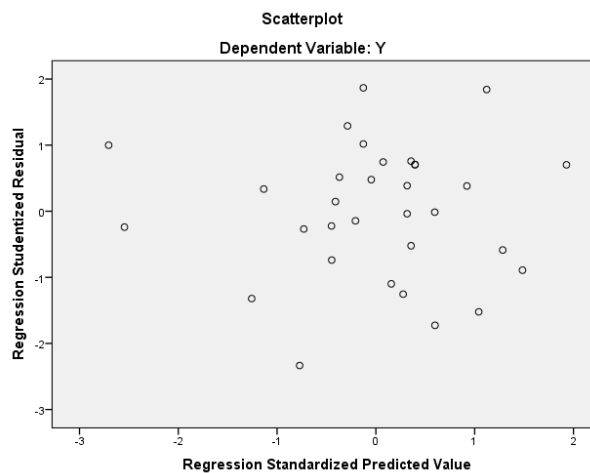
a. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan *Output* SPSS nilai VIF < 10,00 atau nilai tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data : *Output* SPSS

Output SPSS dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas hal ini di buktikan dengan bentuk pola yang tidak jelas dan tidak beraturan.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan output SPSS diatas, diketahui Durbin-Watson (d) sebesar 2,022 > dU yaitu 1,5736 dan nilai Durbin-Watson < 4 - dU (4 - 1,5736 = 2,426) maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Regresi Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	2.053	3.684		.557
	X1	.134	.122	.141	1.102
	X2	1.082	.189	.734	5.735
					Sig.
					.582
					.279
					.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Output SPSS

Dari table di atas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 2,053 + 0,134X_1 + 1,082X_2 + e$$

Berdasarkan output SPSS maka :

- a. Konstanta sebesar 2,053, artinya jika *Locus of control* dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya sebesar 2,053.
- b. Koefisien regresi variable *Locus of control* sebesar 0,134, artinya jika *Locus of control* mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,134 satuan dengan asumsi variable indepen lainnya bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variable lingkungan sebesar 1,082 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,082 satuan dengan asumsi variable indepen lainnya bernilai tetap.

3. Uji T

Tabel Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	2.053	3.684		.557
	X1	.134	.122	.141	1.102
	X2	1.082	.189	.734	5.735
					Sig.
					.582
					.279
					.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Output SPSS

Berdasarkan output SPSS diatas nilai t hitung sebesar 1,102 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,045 atau 1,102 < 2,045. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar 0,582 > 0,05 yang berarti secara parsial variable *Locus of control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat disimpulkan terdapat penerimaan terhadap Ho dan Ha ditolak.

Berdasarkan table diatas nilai t hitung sebesar 5,735 lebih besar dari t tabel yaitu 2,045 atau 5,735 > 2,045. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti secara parsial variable Lingkungan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat disimpulkan terdapat penolakan terhadap Ho dan Ha diterima.

4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.493	2	174.247	30.354	.000 ^b
	Residual	166.476	29	5.741		
	Total	514.969	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa F hitung 30,354 > F tabel 3,32 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini :

- Locus Of Control* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja
- Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja
- Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Farid, W. H. (2015). Motivasi Kerja, Internal *Locus of control* dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian. *Mei 2015, Vol. 4, No. 02., 4, 195-207.*
- Hasibuan, B. A. (2017). PENGARUH *Locus of control* TERHADAP DISIPLIN KERJA. *Vol. 45 No.1 April 2017, 45, 37-46.*
- Losiana Lomanto, Silvia. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi *Locus of control* dan Kejelasan Tugas pada Peran Auditor Yuniior
- Narendra, N. M. (2018). PENGARUH *Locus of control* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Volume 19, No. 2 – Juni 2018, 621-636.*
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., Rosenthal, R.A. 1964. Occupational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguitiy. New York.
- Ruscahyono, H. (2014). PENGARUH *Locus of control* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Aktual edisi Pebruari 2014. Vol.1. No.2, 1, 55-68.*
- Saputra, K. A. (2012). PENGARUH *Locus of control* TERHADAP KINERJA. *Volume 3, Nomor 1, April 2012, 3, 86-100.*
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Wahyuni, E. S. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, STRES. *Jurnal Manajemen/Volume XX, No.02, Juni 2016, XX, 189-206.*