

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KINERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI
VARIABEL MEDIATING**

(Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar)



NASKAH PUBLIKASI

Disusun dan Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi
Pada Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

Angga Adika Putra

B200120076

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KEPUASAN KINERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIATING**

(Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

Angga Adika Putra

B200120076

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Dr. Noer Sasongko, SE, M.Si, AK, CA)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, LOCUS OF
CONTROL TERHADAP KEPUASAN KINERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIATING**

(Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar)

Yang ditulis oleh:

Angga Adika Putra
B200120076

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Sabtu, 23 April 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan penguji:

1. Dr. Noer Sasongko, SE, M.Si, AK, CA
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Triyono, SE, M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Endro Suwarno, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

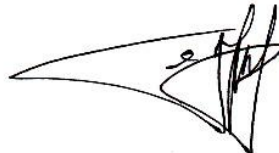
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 April 2016

Penulis



ANGGA ADIKA PUTRA

B200120076

**PENGARUH *LEADER MEMBER EXCHANGE*, *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KEPUASAN KINERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI
VARIABEL MEDIATING
(Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange*, *locus of control* terhadap kepuasan kinerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediating pada Pemerintah Daerah Karanganyar dalam hal ini salah satu SKPD yaitu Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden yang diambil dengan teknik *convenience sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dan komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja. Sedangkan, *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dan komitmen organisasional memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kinerja, namun hanya bersifat mediasi parsial (*partial mediation*). Analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak sepenuhnya memediasi (mediasi parsial), karena sebelum dimediasi variabel *locus of control* juga berpengaruh terhadap kepuasan kinerja.

Kata kunci : *Leader Member Exchange, Locus of Control, Kepuasan Kinerja, Komitmen Organisasional*

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of a leader member exchange, locus of control on job satisfaction and organizational commitment as a mediating variable in Karanganyar Local Government in this case one of the SKPD that is Karanganyar District Secretary Department. This study used survey as the method by using primary data obtained from questionnaires. The population in this study is Karanganyar District Secretary Department. The number of samples in this study were 61 respondents drawn by convenience sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression and path analysis.

The results showed that: leader member exchange has no effect on job satisfaction and organizational commitment does not mediate the influence of a leader member exchange to the job satisfaction. Meanwhile, locus of control effect on job satisfaction and organizational commitment mediates the effect of locus of control to the satisfaction of the performance, but merely a partial mediation (partial mediation). Path analysis shows that the variable of organizational commitment is not fully mediated (partial mediation), because prior mediated locus of control variables also affect the job satisfaction.

Keywords : *Leader Member Exchange, Locus of Control, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan aset yang berharga, yang mana dapat membawa dampak signifikan untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan sumber daya manusianya. Peranan dan kontribusi inilah yang nantinya akan membuat perusahaan semakin dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang spesifik. Sumber daya manusia sendiri terdiri dari beberapa tingkatan dan merupakan keseluruhan manusia yang terdapat didalam suatu organisasi yang mana terlibat dalam kegiatan intern maupun ekstern organisasi dari level yang paling bawah ke tingkat paling atas.

Dapat dikatakan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan kepuasan yang dicapai oleh karyawan, akan berdampak baik bagi organisasi, karena dengan kepuasan tinggi, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, kemudian menunjukkan kinerja yang diharapkan yang mana merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dan pada akhirnya produk atau layanan yang dihasilkan mempunyai kemampuan bersaing dengan perusahaan sejenis yang lain (Wibowo dan Eddy: 2013). Untuk mencapai keinginan dan tujuan-tujuan tersebut, perlu adanya pemimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin menentukan arah tujuan dengan cara mengembangkan visi masa depan, kemudian dikomunikasikan dengan orang-orang serta memberikan inspirasi dalam menghadapi berbagai rintangan. Maka dari itu komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (*leader member exchange-LMX teori*) Robbins dan Judge (dalam Wibowo dan Eddy, 2013).

Menurut Luthans (dalam Wibowo dan Eddy, 2013) tingkat kualitas LMX yang tinggi, tenaga kerja akan merasa kebutuhannya terhadap supervisi telah terpenuhi, karena mereka memperoleh perhatian khusus dari pemimpinnya. Dalam diri mereka akan timbul rasa kenyamanan dan merasa diterima dalam organisasi tersebut serta timbul rasa puas karena dengan gaji tinggi, kenyamanan, promosi jabatan hasil dari kerja keras mereka yang nantinya mereka akan bekerja dengan sepenuh hati demi mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, mereka cenderung mempunyai komitmen tinggi dan keinginan kuat untuk tetap tinggal dan menjadi anggota organisasi tersebut. Menurut pendapat Robbins (dalam Astriyani, 2011) dengan komitmen yang tinggi, baik pimpinan maupun pegawai harus mempunyai kendali dalam hal mengendalikan dirinya sendiri agar dapat menentukan nasib mereka sendiri pula atau yang disebut *locus of control*. Yang dimaksud *locus of control* adalah tingkat dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Jika menurut Sarita dan Agustia (dalam Astriyani, 2011) *locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik pribadi yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control-internal* dan *locus of control eksternal*. Dengan adanya *locus of control*, *leader member exchange* dan komitmen organisasi yang menjadi penghubung diantara keduanya, akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam diri individu. Wijanto dan Eddy (2013) meneliti bahwa variabel *leader member exchange* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian juga penelitian Putri (2012) menemukan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai *locus of control* dilakukan oleh Julianingtyas (2012), menunjukan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja auditor. Namun terdapat hasil yang berbeda pada penelitian Astriyani (2011), bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja auditor.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hubungan antara *leader member exchange*, *locus of control* terhadap kepuasan kinerja. Beberapa faktor mengganggu analisis, yang menyebabkan timbulnya perbedaan

hasil penelitian. Dari beberapa faktor yang mengganggu pada penelitian ini, maka muncul teori kontijensi. Dasar pendekatan kontijensi adalah tidak adanya rancangan atau informasi teknologi yang dapat diterapkan secara efektif untuk semua kondisi atau organisasi. Menurut Robbins (dalam Rizondra, et al, 2013) kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kinerja. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel mediating terhadap variabel bebas dan terikat.

B. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kontijensi (*Contingency Theory*)

Kontijensi adalah suatu keadaan atau situasi yang diperkirakan sebelumnya akan segera terjadi, tetapi tidak dapat diprediksi dengan pasti (oxfort dictionary). Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan antara peneliti satu dengan yang lainnya dalam hal mengkaji keterkaitan antara *leader member exchange* dan *locus of control* terhadap kepuasan kinerja. Salah satu langkah yang ditempuh untuk menyelesaikan perbedaan hasil penelitian tersebut yaitu menggunakan pendekatan kontijensi. Melalui pendekatan kontijensi, dalam mengevaluasi variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi hubungan antara *leader member exchange* dan *locus of control* terhadap kepuasan kinerja dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediating yang akan memberikan pengaruh lebih detail.

Menurut Tuckman (dalam Anggono, 2015) variabel mediating yaitu variabel yang mana secara teoritis mempunyai pengaruh hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, tidak dapat diamati dan tidak dapat diukur. Variabel ini merupakan variabel penyalur antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya variabel dependen.

Leader Member Exchange

LMX yaitu hubungan dua arah yang dinamis antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin akan memperlakukan karyawan secara berbeda sesuai dengan waktu dan kemampuan yang dimiliki oleh atasan tersebut (Graen dan Cashman, 1975) dalam Anggriawan (2012). Teori kepemimpinan yang menekankan adanya kualitas interaksi secara vertikal adalah teori pertukaran atasan-bawahan (*leader member exchange*) disebut juga dengan *Vertical Dyad Approach*.

Landy (1989) dalam Muhaimin (2011) menyatakan bahwa *Dyad* adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang sehingga *vertical dyad* merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda pada level yang berbeda. Terdapat faktor-faktor yang berperan dalam mempengaruhi kualitas interaksi antara atasan dan bawahan (Liden *et.al*, 1993) dalam sudirjo (2013) antara lain :

- a) Ekspektasi pengharapan. Menurut Motowidlo (dalam Sudirjo, 2013), informasi yang tersedia itu akan menjadi sampel yang mempresentasikan siapa sebenarnya orang yang menjadi sasaran pengamatan. Sampel informasi tersebut bisa menjadi negatif atau positif. Adanya harapan yang positif dari seorang atasan terhadap bawahannya akan mendorong atasan membangun kepercayaan kepada bawahan, imbalan yang sesuai serta kesempatan pelatihan yang lebih besar. Sebaliknya, harapan yang negatif dari seorang atasan akan dimanifestasikan dalam pen delegasian tugas yang rutin dan monoton serta penyediaan *feedback*, imbalan dan kesempatan mengikuti pelatihan yang sedikit pula.
- b) Terdapat perasaan kesamaan dan rasa suka. Faktor lain yang dianggap dominan dalam mempengaruhi pembentukan tipe interaksi adalah kesamaan antara dua belah pihak dari segi sikap, kepribadian, dan karakteristik demografi.

- c) Kesamaan demografi. Menurut Yukl (1997) dalam (Sudirjo, 2013) menyatakan adanya berbagai tekanan pemimpin membuat hubungan khusus dengan suatu kelompok kecil dari bawahan. Kelompok ini saling mempercayai, mendapatkan perhatian yang besar dari pimpinan dan memperoleh banyak keistimewaan. Orang-orang didalam kelompok ini memiliki kinerja yang lebih baik, *turnover* yang rendah dan kepuasan yang lebih besar terhadap atasan. Orang dalam kelompok ini disebut *in group* dan di luar kelompok disebut *out group* yang memiliki hubungan dengan pemimpin berdasar hubungan formal saja.

Locus of Control

Menurut Gibson (dalam Julianingtyas, 2012) terkait dengan faktor individual, *locus of control* menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Ketika berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing, dan digolongkan sebagai golongan *internal*. Ketika berkinerja dengan baik, mereka yakin bahwa itu merupakan keberuntungan, dan tergolong golongan *eksternal*. Selain itu, *locus of control* merupakan tingkat dimana individu meyakini bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins, 2006:132)

Internal dengan *locus of control* akan lebih mungkin mampu menghadapi masalah yang akan dihadapi dalam penugasan audit tersebut dibanding dengan individu dengan eksternal *locus of control*. Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang memiliki kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai diluar kontrol mereka sendiri.

Kepuasan Kinerja

Dalam penelitian Arifah dan Candra (2015), kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu dengan posisinya dalam organisasi secara relatif dibandingkan dengan teman sekerja lainnya. Hal tersebut didukung teori Robbins (2001:148) dalam Rizondra (2013) bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah. Mangkunegara (2001) dalam Rizondra (2013), menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a) Kerja secara mental yang menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikannya kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas.
- b) Gajaran yang pantas. Karyawan menginginkan sistem upah dan promosi yang mereka persepsikan adil. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, kemampuan individu standar pengupahan, kemungkinan besar dihasilkan dengan kepuasan.
- c) Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas.
- d) Rekan kerja yang mendukung. Bagi sebagian karyawan juga akan mengisi kebutuhan interaksi sosial. Karena itu mempunyai memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja.
- e) Kesesuaian kemampuan dan pekerjaan. Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama) dengan pekerjaan yang mereka pilih, bahwa mereka memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Komitmen Organisasional

Mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menandai hubungan antara karyawan dengan organisasinya. Komitmen organisasi adalah loyalitas

karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta berkeinginan untuk bertahan di dalam organisasi Hatmoko (dalam Widiyanto: 2013). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Bentuk keterpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan meninggalkan lingkungan kerja (Baihaqi, 2010:40).

Meyer *et.al.* dalam Sudirjo (2013) mengemukakan ada dua bentuk dasar dari komitmen organisasi yaitu :

- a) *Affective Commitment*. Muncul karena keinginan, yang artinya komitmen dipandang sebagai suatu usaha dari individu dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi tersebut agar bisa mencapai tujuannya. Jadi karena dia memang menginginkannya (*want to*).
- b) *Continuance Commitment*. Yang berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang keinginan yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Adanya ketergantungan terhadap suatu aktifitas-aktifitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal tersebut tidak dapat ditinggalkan karena akan berdampak merugikan. Jadi dia memang membutuhkannya (*need to*).
- c) *Normative Commitment*. Yakni perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Pengembangan Hipotesis

Leader member exchange merupakan suatu hubungan yang saling mempengaruhi antara atasan dengan bawahan (Liden dan Graen, 1980) dalam Muhaimin dkk (2011). Para pemimpin memiliki peranan nyata dalam membentuk pola pikir, etika dan nilai-nilai yang ada. Dalam aktivitas rutin para pemimpin juga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kinerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi maupun personal pegawai.

Penelitian yang dilakukan Muhaimin dkk (2011), menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil studi sebelumnya, maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H1: *Leader member exchange* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kinerja.

Menurut teori yang dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Rahim dkk (2013) *locus of control* memiliki hubungan yang besar dengan perilaku, dimana seorang individu menerima kejadian-kejadian sebagai bagian dari perilaku atau karakteristiknya sendiri. Menurut penelitian Abdulloh 2006 (dalam Rahim dkk, 2013), bahwa semakin tinggi *locus of control* maka semakin dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perilaku kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan *locus of control*, yaitu apakah karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka dikendalikan secara internal atau eksternal. Karyawan kelompok *internal control*, akan merasa secara personal mereka dapat menghubungkan kinerjanya melalui kemampuan, keahlian dan usaha mereka.

Karyawan yang termasuk *eksternal control*, akan merasa kinerja mereka diluar usahanya, mereka merasa banyak faktor dari luar yang menghubungkan kinerja mereka (Luthans, 1995) dalam Rahim dkk, (2013). Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Julianingtyas (2012) yang menunjukkan bahwa *locus of control* mempengaruhi kinerja Auditor. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah :

H2: *Locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gesterne dan Day (1975) dalam Anggriawan (2012) mengatakan teori *leader member exchange* (LMX) berkaitan dengan sifat antara pemimpin dan bawahan, bentuk dalil dasar

teori ini adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang terlibat dalam proses-proses perundingan bersama dan akhirnya mereka menentukan peran yang harus diisi oleh masing-masing pihak dan terus berhubungan antara satu dengan yang lain.

Suryanto (2005) dalam anggriawan (2012) kualitas hubungan atasan bawahan sangat penting, dikarenakan hal itu akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Selain itu kualitas hubungan atasan bawahan yang baik meningkatkan kerjasama tim yang berdampak pada efektivitas perusahaan. Oleh karenanya penting untuk mengenali lebih jauh terhadap faktor-faktor yang mengungkapkan hubungan atasan-bawahan merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah :

H3: Komitmen organisasional memediasi hubungan antara *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja.

Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Sebagian orang percaya bahwa mereka adalah penentu dari takdir mereka sendiri. Sebagian yang lain melihat diri mereka sebagai korban dari takdir mereka serta percaya apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh keberuntungan atau kesempatan (Robbins, 2002) dalam Julianingtyas (2012). dengan menggunakan *locus of control* perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal.

Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atasan usaha mereka pribadi. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa hasil yang mereka capai diluar kontrol mereka sendiri, mereka merasa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan lebih menunjukkan hasil kerja mereka (Aji, 2010:27) dalam Astriyani (2011). Dengan demikian hipotesis yang diajukan :

H4: Komitmen organisasional memediasi hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kinerja.

C. METODE

Populasi, Sampel, Cara Memperoleh Data, Pengukuran Variabel

Populasi penelitian ini adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar dalam hal ini diambil salah satu SKPD Kabupaten Karanganyar yaitu Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu ketersediaan populasi untuk dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan sampel pegawai yang bekerja pada Sekretaris Daerah Kabupaten Karanganyar (SEKDA). Jenis data adalah primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei kepada jajaran staff Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar dalam hal ini Sekretaris Daerah (SEKDA) Kabupaten Karanganyar. Data penelitian merupakan data subyek yang menyatakan opini, sikap, dan pengalaman atau karakteristik individual dalam melakukan pengambilan keputusan. Berdasarkan pada sebaran data penelitian di atas dapat diketahui bahwa terdapat 85 karyawan yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar posisi SEKDA.

Hasil penyebaran kuesioner diketahui bahwa dari seluruh karyawan yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar posisi SEKDA, terdapat 9 karyawan yang tidak mengembalikan kuesioner, dan 7 kuesioner tidak diisi secara lengkap, dan terdapat 8 data yang *outlier*, sehingga terdapat 61 data yang layak digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel Dependen

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kinerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), kepuasan kinerja mencerminkan tingkatan dimana

seseorang menyukai pekerjaannya. Secara formal, kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Namun, seseorang dapat merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya. Pengukurannya menggunakan skala Likert 5 poin dengan instrumen yang dikembangkan oleh Judge (2000) yang terdiri dari 5 butir pernyataan. Indikatornya adalah : pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, kesempatan promosi, dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

Variabel Independen

Variabel independen yang pertama adalah *leader member exchange*. LMX merupakan suatu hubungan yang saling mempengaruhi antara atasan dengan bawahan, dimana atasan memberikan tipe hubungan yang berbeda terhadap bawahan-bawahannya secara individual (Liden dan Graen, 1980) dalam Muhaimin (2011). Dalam aktivitas rutin para pemimpin dapat juga mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan yang utama tingkat prestasi suatu organisasi maupun dalam personalitas pegawai.

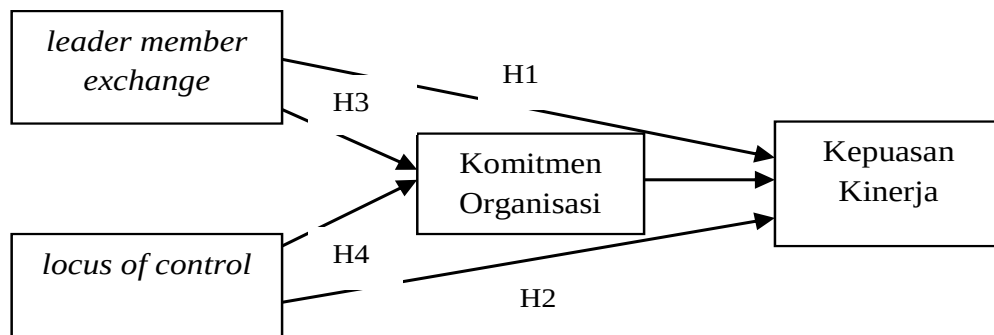
Pengukurannya menggunakan skala Likert 5 poin yang mana hasil dari adaptasi Liden dan Maslyn (1998) dan direplikasi Anggriawan (2012) yang mana memiliki dimensi, diantaranya : kontribusi, loyalitas, afeksi dan respek dalam 11 butir pernyataan. Variabel independen yang kedua adalah *locus of control*. Pengertian *Locus of Control* adalah keyakinan individu atas berbagai faktor yang terjadi dalam kehidupan (Rotter, 1966). Seseorang yang memiliki internal *locus of control* memandang bahwa segala sesuatu yang dialami disebabkan kendali atau tindakan dirinya sendiri, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* menganggap bahwa segala sesuatu yang dialami disebabkan oleh kendali faktor eksternal seperti nasib dan keberuntungan (Aube *et al.*, 2007) dalam Rustiarini (2013). Pengukurannya menggunakan skala Likert 5 poin dengan instrumen yang diadaptasi oleh Rotter (1996) dalam Sari (2014). Pengukurannya menggunakan skala Likert 5 poin dengan 11 pernyataan.

Variabel Mediating

Variabel mediating yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional. *Organizational commitment* mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan (Kreitner and Kinicki, 2014). Pengukurannya menggunakan skala Likert 5 poin dengan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday (1979) didalamnya terdapat 9 butir pernyataan dengan dimensi sebagai berikut : keinginan, kebanggaan pada instansi, totalitas pekerjaan, penemuan persamaan, kebanggaan bekerja, peluang, kepuasan, kepedulian pada instansi dan pekerjaan terbaik.

Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh variabel mediating dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan dapat dilihat pada gambar 1.



Dari diagram diatas dapat disusun persamaan yang digunakan sebagai perhitungan dalam analisis jalur, yaitu :

$$KK = a_0 + a_1 LMX + a_2 LOC + \delta \dots\dots\dots(1)$$

$$KO = b_0 + b_1 LMX + b_2 LOC + \theta \dots\dots\dots(2a)$$

$$KK = c_0 + c_1 LMX + c_2 LOC + d_1 KO + e \dots\dots(2b)$$

Keterangan :

KK = Kepuasan Kinerja

LMX = *Leader Member Exchange*

LOC = *Locus of Control*

KO = Komitmen Organisasi

e. δ . θ . = Variabel pengganggu atau error

$a_1, a_2, b_1, b_2, c_1, c_2, d_1$ = Koefisien korelasi variabel

D. HASIL PENELITIAN

Variabel *leader member exchange* ini terdiri dari sebelas pernyataan, setiap butir pernyataan mempunyai skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Dari hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 50 dan skor terendah 18. Dari skor tersebut diperoleh mean sebesar 38,96 dengan standar deviasi sebesar 5,381. Variabel *locus of control* ini terdiri dari sebelas pernyataan, setiap butir pernyataan mempunyai skor tertinggi lima dan skor terendah satu.

Dari hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 42 dan skor terendah 24. Dari skor tersebut diperoleh mean sebesar 31,93 dengan standar deviasi sebesar 4,833. Variabel komitmen organisasi ini terdiri dari sembilan pernyataan, setiap butir pernyataan mempunyai skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Dari hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 37 dan skor terendah 24. Dari skor tersebut diperoleh mean sebesar 32,88 dengan standar deviasi sebesar 3,225. Variabel kepuasan kinerja ini terdiri dari lima pernyataan, setiap butir pernyataan mempunyai skor tertinggi lima dan skor terendah satu. Dari hasil seluruh jawaban responden diperoleh skor tertinggi 20 dan skor terendah 11. Dari skor tersebut diperoleh mean sebesar 15,71 dengan standar deviasi sebesar 2,250.

Hasil Uji Kualitas Data

Pengujian validitas tiap item pernyataan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dan skor total. Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for Windows*, bahwa semua pernyataan *leader member exchange*. *Locus of control*,

kepuasan kinerja, komitmen organisasional bersifat valid dan selanjutnya dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari kriteria yang ditentukan, yaitu 0,6 (Ghozali, 2011). Dengan demikian maka seluruh uji instrumen yang terdiri dari validitas dan reliabilitas memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengambilan keputusan penelitian. Selanjutnya pada uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, dan kesemuanya memenuhi persyaratan pengujian asumsi klasik.

Hasil Ketiga Persamaan Regresi

Berdasarkan dari tabel 1, dapat diuraikan penjelasan analisis jalur (*path analysis*) terhadap masing-masing persamaan yang diajukan sebagai berikut :

Hipotesis pertama pada persamaan (1) yang merupakan hubungan langsung yang menyatakan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien persamaan (1) sebesar 0,054 dengan $p\text{-value} = 0,273$ ($p > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan *leader member exchange* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja **ditolak**.

Hipotesis kedua pada persamaan (1) yang merupakan hubungan langsung yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien persamaan (1) sebesar 0,218 dengan $p\text{-value} = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dapat **diterima**.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi hubungan antara *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien persamaan (2a) sebesar 0,072 dengan $p\text{-value} = 0,209$ ($p > 0,05$). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja **ditolak**.

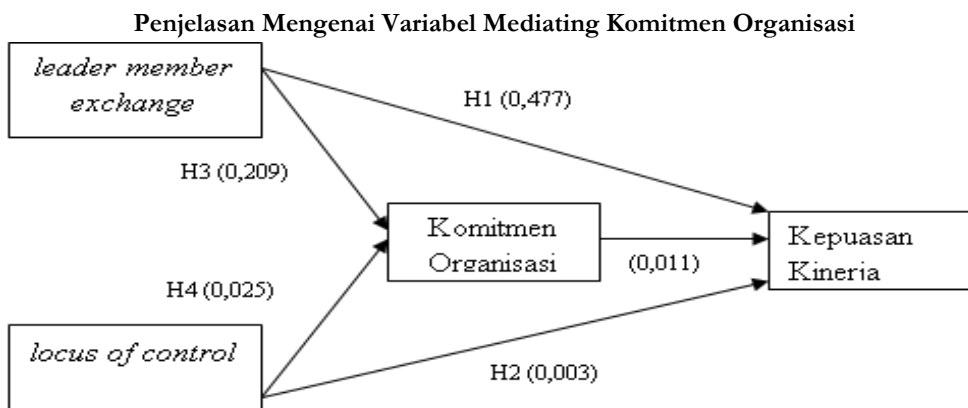
Hipotesis keempat menyatakan komitmen organisasional memediasi hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kinerja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien persamaan (2a) sebesar 0,152 dengan $p\text{-value} = 0,025$ ($P < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kinerja dapat **diterima**.

Dari temuan di atas dapat di simpulkan bahwa komitmen organisasi dikategorikan sebagai variabel parsial mediating, dikarenakan hasil analisis persamaan (1), ditemukan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja, dan *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja.

Tabel 1: Hasil Ketiga Persamaan Regresi

Persamaan	Variabel independen	Variabel dependen	Koefisien	t hitung	p-value
1	<i>leader member exchange</i>	Kepuasan kinerja	0,054	1,108	0,273
	<i>locus of control</i>	Kepuasan kinerja	0,218	3,870	0,000
2a	<i>leader member exchange</i>	Komitmen organisasi	0,072	1,271	0,209
	<i>locus of control</i>	Komitmen organisasi	0,152	2,306	0,025
2b	<i>leader member exchange</i>	Kepuasan kinerja	0,034	0,716	0,477
	<i>locus of control</i>	Kepuasan kinerja	0,175	3,128	0,003
	Komitmen organisasi	Kepuasan kinerja	0,280	2,616	0,011

Sumber : Data diolah 2016



Gambar 2: Analisis Jalur dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediating

Berdasarkan gambar 2, dapat dijelaskan bahwa hasil hipotesis pertama *leader member exchange* tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kinerja, ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar $0,477 > 0,05$. Untuk hipotesis kedua *locus of control* mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kinerja, ditunjukkan dengan nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil hipotesis ketiga merupakan pengaruh tidak langsung *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi, ditunjukkan dengan nilai probabilitas $0,209 > 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja.

Hasil hipotesis keempat merupakan pengaruh tidak langsung *locus of control* terhadap kepuasan kinerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi, ditunjukkan dengan nilai probabilitas $0,025 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kinerja, namun komitmen organisasi disini tidak sepenuhnya berperan sebagai variabel mediating, karena sebelum dimediasi dengan variabel komitmen organisasi variabel *locus of control* juga berpengaruh terhadap kepuasan kinerja, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi hanya berperan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*).

Diskusi

Pengujian Hipotesis 1

Dapat diketahui hasil uji t untuk variabel *leader member exchange* memiliki nilai t_{hitung} (0,717) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,002) berarti H_1 ditolak, sehingga *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar, hal ini bisa saja terjadi apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan (Bupati) kurang sesuai atau kurang diterima oleh bawahannya, serta tidak bisa menciptakan yang nyaman, sehingga karyawan bekerja tidak maksimal atau masa bodoh yang penting pekerjaan selesai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurul dan Putri (2012) yang menyatakan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil uji t untuk variabel *locus of control* memiliki nilai t_{hitung} (3,128) lebih besar dari pada t_{tabel} (2,002) berarti H_2 diterima, sehingga *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik cara pandang seorang terhadap suatu peristiwa akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini terjadi karena *locus of control* berperan dalam motivasi dan mengendalikan stress. Individu yang memiliki *locus of control* memiliki kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki *locus of control*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rustiarini (2013) yang menjelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor, individu dengan internal *locus of control* lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menuntut kreativitas, kompleksitas, inisiatif, dan motivasi yang tinggi. Individu dengan eksternal *locus of control* menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana, dan penuh kontrol dari atasan. Auditor yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan mudah menghilangkan stress karena pekerjaan.

Pengujian Hipotesis 3

Dengan nilai t_{hitung} 1,271 lebih kecil dari t_{tabel} 2,002 dengan demikian H_3 ditolak, sehingga komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja karyawan yang bekerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini bisa terjadi untuk membuat karyawan komit dalam suatu organisasi tidak memerlukan *leader member exchange* saja, melainkan juga budaya organisasi serta kualitas SDM itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudirjo (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja.

Pengujian Hipotesis 4

Dengan nilai t_{hitung} 3,128 lebih besar dari t_{tabel} 2,002 dengan demikian H_4 diterima, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan mudah mengendalikan stress, meskipun banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan, individu tersebut akan tetap bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Selebih lagi apabila perusahaan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, individu dengan *locus of control* yang tinggi, akan semakin bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya, sehingga secara tidak langsung kepuasan kinerja akan tumbuh dengan sendirinya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh kamashanti (2008) yang menjelaskan bahwa *locus of control* memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi, dengan alasan semakin seseorang komit dengan organisasinya dan

memiliki *locus of control* yang tinggi, maka individu tersebut akan selalu merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *leader member exchange* dan *locus of control* terhadap kepuasan kinerja dan komitmen organisasional sebagai variabel mediating dapat ditarik kesimpulan bahwa *leader member exchange* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja, maka H₁ ditolak, karena kemungkinan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan Sekretaris Daerah (SEKDA) kurang sesuai atau kurang diterima oleh bawahannya. *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja, maka H₂ diterima, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik cara pandang seorang terhadap suatu peristiwa akan semakin tinggi kinerjanya. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kepuasan kinerja, maka H₃ ditolak, karena untuk membuat karyawan berkomitmen dalam suatu organisasi tidak memerlukan *leader member exchange* saja, melainkan juga budaya organisasi serta kualitas SDM itu sendiri, dan komitmen organisasi memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kinerja, namun hanya bersifat mediasi parsial, maka H₄ diterima, hasil ini menunjukkan individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi akan mudah mengendalikan stress dan secara tidak langsung kepuasan kinerja akan tumbuh dengan sendirinya.

Berbagai keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengontrol responden dalam menjawab instrument penelitian, akibatnya ada beberapa kuesioner yang jawabanya di luar ketentuan. yang kedua, jumlah sampel penelitian yang terlalu sempit, sehingga hasil penelitian belum bisa tergeneralisasi.

Berdasarkan keterbatasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran-saran diantaranya: untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data dengan cara survei lapangan dan wawancara untuk menilai sejauhmana pengaruh antar variabel, selanjutnya, bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan sampel penelitian, sehingga hasil penelitian lebih tergeneralisir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Wibowo, N.C dan Eddy M.S. 2013. *Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Produktifitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT. Nutrifood Surabaya*. Agora Vol. 1. Nomor 1.
- [2] Astriyani, Nopia. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor*. (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- [3] Wijanto, E.A dan Drs. Ec. Eddy M.Sutanto, M.Sc. 2013. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT. X*. Agora Vol. 1. Nomor 1.
- [4] Putri, N.K dan Thinni Nurul R. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Unit, Studi Kasus di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik*. J. Adm. Kebijak. Kesehat., Vol. 10 No. 1, Januari-April 2012: 18-23.
- [5] Julianingtyas, Bunga Nur. 2012. *Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Accounting Analysis Journal Vol. 1. Nomor 1.
- [6] Rizondra, Dwi .F. P, Ice Kamela., 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Intervening Variabel Pada Dipertabornakbun Kabupaten Pesisir Selatan*. Artikel Program Studi Magister Sains Manajemen.

- [7] Oxford Dictionary. 2015. "Contingency" (online), (<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/contingency>), diakses tanggal 23 Oktober 2015)
- [8] Anggono, Kameswara B.S. 2015. *Pengaruh Keterkaitan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Kemampuan Pengetahuan Manajemen Sebagai Variabel Mediating* (Penelitian Terhadap Perusahaan Perbankan di Karisidenan Surakarta). Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [9] Anggriawan, Derry Adityo. 2012. *Hubungan Antara Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.* Skripsi Universitas Indonesia.
- [10] Muhaimin, Kunartinah, Indrayaningrum, Kis. 2011. *Peran Karakteristik Kepribadian, Leader Member Exchange, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Siverindo Jaya (MSJ) Semarang.* Jurnal bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2011, Hal. 168-184 ISSN: 1412-3126.
- [11] Meyer, J. P., dan Allen, N. J., 1984. *Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations.* Journal of Applied Psychology, Vol 69. No 3. 372-378.
- [12] Sudirjo, Frans dan Agustinus A. T. 2013. *Pengaruh Leader Member Exchange dan Pemberdayaan Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja* (Studi Pada Kantor Notaris di Propinsi Jawa Tengah). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang.
- [13] Robbins, Stephen P. 2006. *"Perilaku Organisasi"* Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [14] Arifah, D. A dan Candra Romadhon. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.* CBAM ISSN 2302-9791. Vol. 2. Nomor 1.
- [15] Widiyanto, Agung Budi. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen dan Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Anak dan Bersalin Muhammadiyah Tuban.* DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol.9 No. 2. Hal. 154-183.
- [16] Baihaqi, Fauzan Muhammad. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.* Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- [17] Rahim, Rachmawati, Abd. Rahman K, Werna Nontji. 2013. *Locus of Control Sebagai Determinan Komitmen Organisasi dan Kinerja Peraawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit.* Jurnal Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin.
- [18] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi (Edisi 9).* Jakarta. Salemba Empat.
- [19] Judge, T. A., Joyce E. B., dan Edwin A. L. (2000). *Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics.* Journal of Applied Psychology Vol 85. No 2. 237-249.
- [20] Liden, R. C., dan Maslyn, J. M. 1998. *Multidimensionality of Leader Member Exchange: An Empirical Assessment Through Scale Development.* Journal of Management, Vol. 24, No. 1, 43-72.
- [21] Rotter, Julian B. 1966. *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement.* Psychological Monographs: General and Applied Vol. 80, No. 1.
- [22] Rustiaini, Ni Wayan. 2013. *Sifat Kepribadian dan Locus of Control Sebagai Pemoderasi Hubungan Stres Kerja dan Perilaku Disfungsional Audit.* Simposium nasional akuntansi XVI.
- [23] Sari, Fita Nia. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- [24] Mowday, R. T., Richard M. S., dan Lyman W. P 1979. *The Measurement of Organizational Commitment.* Journal of Vocational Behavior, Vol 14. No 224-247.
- [25] Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- [26] Kamashanti, Tri. 2008. *Hubungan Locus of Control Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Yang Berumah Tangga di PT. X Tangerang.* Jurnal Psikologi Vol 6. No 2.