

DAFTAR PUSTAKA

- Ahluwalia, A., & Preet, K. (2016). Locus of Control among University teachers: an Empirical Study. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*, 3(1), 75–80.
- Ali Khushk, A. (2019). Impact of Locus of Control (LOC) and Organizational Commitment on Employee Performance-Study of Service Sector, Pakistan. *International Journal of Law and Peace Works Kambohwell Publishers Enterprises*, 6(May), 5. www.kwpublisher.com
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Asari, A., Toloh, B. H., & Sangari, J. R. . (2018). Pengembangan ekowisata bahari berbasis masyarakat di desa bahoi, kecamatan likupang barat, kabupaten minahasa utara. *Ilmiah Platax*, 6 (1)(2302–3589), 1–13.
- Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022). Effect Of Locus Of Control (Locus Of Control), Self Efficacy (Self Efficacy), And Work Environment On Employee Performance Of Pt. Pos Indonesia Post Office Surakarta Pengaruh Locus Of Control (Lokus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), Dan Lingkungan K. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 165–179. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2019). Peran komitmen afektif dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan SDM. *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 5(1), 43–57. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/JAB/article/view/252>
- Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 01(04), 295–299. <https://doi.org/10.4236/psych.2010.14038>
- B, R. J. (1966). Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 33(1), 300–303.

- Barry, C. (1996). *Human Resources Management : The Fast Track MBA Series. (Terjemahan) Husein Umar.*
- Beardwell, J., & Thompson, A. (2016). Human Resource Management: Personnel Human Resource Management. In *Harvard Business Review* (Vol. 13, Issue January 2019). <http://portal.belesparadisecollege.edu.et:8080/library/bitstream/123456789/253/1/242010.pdf%0Ahttps://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of Human Resources*, 43(4), 972–1059. <https://doi.org/10.3368/jhr.43.4.972>
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>The impact of loc. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Dedi Sanjaya, & Adolf Bastian. (2022). Dampak Locus of Control Internal Dalam Organizational Citizenship Behavior Peran Mediasi Komitmen Afektif. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 48–55. <https://doi.org/10.55356/jksm.v1i1.16>
- Dessler. (2018). Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. In *Mismain.Bsa.Kent.Edu* (Fourteenth, Vol. 6, Issue January 2009). Pearson Education Limited. <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Ekanayaka, E. M. H. L. (2021). The Effect of Locus of Control on Job Performance: An Empirical Study of Executive Level Employees in a Selected Sri Lankan Apparel Organization. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 11(2), 12. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v11i2.5665>
- Elena, M., Córdova-Rangel, A., Moreno-García, E., Garcia-Santillan, A., & Author, C. (2015). Empirical Evidence on Locus of Control among Owner and Manager and Its Relation to Success Firms. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 6(3), 177–184.

- Fletcher, C., & Williams, R. (1996). Performance Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *British Journal of Management*, 7, 169–179.
- Ghozali Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). Semarang, Universitas Diponegoro, 490.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in organization understanding and managing the human side of work. New Jersey: In *Prentice-Hall Internasional* (6th editio). Prentice Hall.
- Hassan, Q., Mubeen, N., Ali, S., & Sajjid, N. (2022). Job Satisfaction through Performance Appraisal: Moderating Role of Locus of Control. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 12(3), 73–90. <https://doi.org/10.56536/ijmres.v12i3.242>
- Heckman, J. J. (2018). Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children. *Inequality in the 21st Century: A Reader*, 312(5782), 460–463. <https://doi.org/10.4324/9780429499821-78>
- Karim, A. (2013). Analisis Locus Of Control Pada Kinerja karyawan Karyawan dan Etika Kerja Syariah Sebagai Pemoderasi. *Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 04(1), 15–27.
- Li, Y., Wei, F., Ren, S., & Di, Y. (2015). Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 422–438. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2012-0318>
- Liao, H., Toya, K., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2009). Do They See Eye to Eye? Management and Employee Perspectives of High-Performance Work Systems and Influence Processes on Service Quality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 371–391. <https://doi.org/10.1037/a0013504>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.237>
- Mathews, B. P., & Shepherd, J. L. (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale revisited. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 369–375. <https://doi.org/10.1348/096317902320369767>

- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain Fatema Mohammed. *International Journal of Business, Humanities and Technology, 3*(5), 43–53.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muchiri. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi knowledge sharing dan kinerja karyawan organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 14*(2).
- Nana, S., & Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Algensindo.
- Neumen, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (1st ed.).
- Newstrom J, D. K. (1982). Human Behavior at Work Organizabbnal. In *New York* (11th ed., Vol. 12). McGraw-Hill.
- Nguyen, D. T., Ha, V. D., & Dang, T. T. N. (2020). The impact of human resource management activities on the compatibility and work results. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7*(9), 621–629. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.621>
- Nishii, L. H., & Wright, P. M. (2012). Variability within organizations: Implications for strategic human resources management. *The People Make the Place: Dynamic Linkages Between Individuals and Organizations, 225–248*. <https://doi.org/10.4324/9780203809549>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). Human resource management. In *Human Resource Management*. <http://www.lavoisier.fr/livre/notice.asp?id=OOLWRRARX3SOWA>
- Purnamasari, I., & Suganda, F. R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja karyawan Aparatur Kecamatan Garut Kota. *Journal of Knowledge Management, 15*(2), 62. <https://doi.org/10.52434/jkm.v15i2.2135>

- R. Wayne, Mondy, D., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *Pearson Education Limited*. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essential organisational behaviour* (Upper Sadd). Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen P., T. A. J. (2022). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Said, H. S., Khotimah, C., Ardiansyah, D., & Khadrinur, H. (2023). Uji Validitas dan Reliabilitas: Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Matakuliah Accounting For Business atau Pengantar Akuntansi (Studi pada Mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Telkom Tahun Ajaran 2022/2023). *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2), 249–259.
- Shaik, Z., & Buitendach, J. H. (2015). The relationship between work locus of control and psychological capital amongst middle managers in the recruitment industry of South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v13i1.615>
- Shannak, R. O., & Al-Taher, A. (2014). Factors affecting Work Locus of Control: An Analytical and Comparative Study. *Jordan Journal of Business Administration*, 8(2), 2012–2373. <https://www.researchgate.net/publication/257947305>
- Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. (2022). Moderating Effects of Transformational Leadership, Affective Commitment, Job Performance, and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Sanchez, J. I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P., Büssing, A., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., Miller, K., Renault de Moraes, L., Ostrognay, G. M., Pagon, M., Pitariu, H. D., Poelmans, S. A. Y., Radhakrishnan, P., Russinova, V., Salamatov, V., ... Yu, S. (2002). Locus of control and well-being at work: How generalizable are western findings? *Academy of Management Journal*, 45(2), 453–466. <https://doi.org/10.2307/3069359>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2), 269–292.

[https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(02\)00049-9](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(02)00049-9)

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Pendahuluan : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*.
- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja karyawan Dosen. *SAINTEK (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 4(2), 21–24.
- Widjajanti, K., & . W. (2014). Pengembangan Inovasi Organisasi Berbasis Human Capital, Sharing Knowledge Dan Pembelajaran Organisasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 86. <https://doi.org/10.30659/ekobis.15.2.86-101>
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja karyawan Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian Jakarta : Salemba Empat*. Salemba Empat.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : M. Fajar Rizqy Irwan
Tempat, Tanggal Lahir : Pare pare, 27 Desember 2002
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Perintis Kemerdekaan Km.12
No. Handphone : 087747730961
E-mail : fajairwan27@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2008 - 2014 : SD Inpres Tamalanrea 1
2014 - 2017 : SMP Negeri 12 Makassar
2017 - 2020 : SMA Negeri 21 Makassar

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 10 Oktober 2024

M. Fajar Rizqy Irwan

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	P	54	S1	25 TH
2	P	32	D3	10 TH
3	L	38	S1	1 TH
4	P	24	S2	2 TH
5	L	38	S1	12 TH
6	P	32	D3	2 TH
7	L	49	S2	18 TH
8	L	35	S1	1 TH
9	P	29	S2	1 TH
10	L	33	D3	3 TH
11	L	34	S1	3 TH
12	P	51	S2	22 TH
13	L	39	S1	13 TH
14	P	58	S2	26 TH
15	L	31	D3	1 TH
16	P	47	S1	17 TH
17	L	26	S1	10 TH
18	L	45	D3	12 TH
19	P	38	D3	12 TH
20	P	30	S1	3 TH
21	L	26	S2	2 TH
22	P	24	S1	2 TH
23	L	28	S3	7 TH
24	P	20	S2	1 TH
25	P	22	D3	3 TH
26	L	36	S2	12 TH
27	P	48	D3	23 TH
28	L	30	S1	2 TH
29	P	35	S2	1 TH
30	P	35	S1	12 TH
31	L	22	S1	2 TH
32	L	32	S2	11 TH
33	P	40	S1	10 TH
34	P	26	D3	2 TH
35	L	49	S2	24 TH
36	L	29	S1	8 TH

37	L	48	S1	21 TH
38	P	33	S3	11 TH
39	L	36	S1	13 TH
40	P	38	S3	12 TH
41	L	36	S1	14 TH
42	L	40	S3	19 TH
43	L	24	S1	1 TH
44	P	39	S1	16 TH
45	L	31	S3	13 TH

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul: **“PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN DI PT BOSOWA PROPERTINDO”**, maka saya memohon kesediaan bapak/ibu/sdr/sdri untuk dapat mengisi kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya.

Data pribadi bapak/ibu/sdr/sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga bapak/ibu/sdr/sdri dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya terhadap partisipasi bapak/ibu/sdr/sdri dalam pengisian kuesioner ini secara lengkap. Atas perhatian bapak/ibu/sdr/sdri saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama (Optional/Inisial) :

Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki

Usia :

Pendidikan Terakhir : SMA S1 S2

Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuisisioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan bapak/ibu/sdr/sdri memberi tanda silang (X) pada kotak jawaban yang anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan bapak/ibu/sdr/sdri terhadap pernyataan tersebut.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

1. Locus of Control

Locus of control menentukan tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

No.	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
Locus of Control (X₁)						
Locus of Control Eksternal						
1.	Saya percaya bahwa kesuksesan yang saya hasilkan disebabkan oleh keberuntungan.					
2.	Saya percaya bahwa lingkungan kerja memengaruhi kesuksesan yang saya dapatkan					
Locus of Control Internal						
3	Saya percaya bahwa motivasi diri sangat memengaruhi saya dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya mencapai keberhasilan berdasarkan dari keterampilan saat bekerja.					
5.	Dengan kemampuan yang saya miliki, pekerjaan apa saja yang saya selesaikan selalu mendapatkan prestasi dengan baik.					

2. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif didefinisikan sebagai kekuatan/keinginan seseorang untuk bekerja untuk organisasi karena dia setuju dan ingin melakukannya. *Affective commitment* dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang untuk bekerja di dalam sebuah organisasi, karena mereka menyetujui dan berkeinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

No.	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
Komitmen Afektif (X₂)						
1.	Saya memiliki keterkaitan secara emosional terhadap perusahaan.					
2.	Saya memiliki keterlibatan yang besar dalam perusahaan.					

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

No.	Pernyataan	Pertimbangan				
		SS	S	N	TS	STS
Kinerja karyawan (Y)						
Kualitas Kerja						
1.	Hasil pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya					

2.	Saya dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar organisasi					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti.					
4.	Pekerjaan yang dihasilkan saya sudah melampaui target yang ditentukan oleh organisasi ini					
Kuantitas kerja						
5.	Setiap aktivitas pekerjaan memiliki jangka waktu tertentu untuk diselesaikan					
6.	Dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu menggunakan waktu seefektif mungkin agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Tanggung jawab						
7.	Saya siap mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
8.	Saya siap mempertanggung jawabkan setiap sarana dan prasarana yang saya gunakan saat bekerja.					
Kerja sama						

9.	Karyawan mampu berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan					
10.	Karyawan dapat bekerja sama melakukan suatu pekerjaan yang melibatkan pihak lain.					
Inisiatif						
11.	Pekerjaan yang diselesaikan karyawan menggunakan kecermatan.					
12.	Menemukan inovasi baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi.					

LAMPIRAN 4**TABULASI DATA JAWABAN DARI RESPONDEN***Locus of control*

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	3	5	4	22
2	5	5	3	5	4	22
3	5	4	4	5	4	22
4	5	5	4	5	4	23
5	5	4	3	5	5	22
6	5	4	4	4	4	21
7	5	4	3	4	4	20
8	4	4	4	5	4	21
9	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	5	4	21
11	5	4	4	4	3	20
12	4	4	5	5	4	22
13	5	4	4	4	4	21
14	4	3	4	5	4	20
15	5	3	3	4	3	18
16	5	4	4	5	5	23
17	3	3	4	4	5	19
18	5	4	3	5	5	22
19	4	3	4	4	5	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	5	4	4	4	21
22	4	5	4	4	4	21
23	3	4	5	4	4	20
24	3	3	4	3	5	18
25	3	3	4	3	4	17
26	4	4	4	4	5	21
27	5	3	3	3	4	18
28	4	4	3	4	3	18
29	4	4	4	3	4	19
30	4	5	3	3	4	19
31	3	4	4	3	3	17
32	3	3	4	3	3	16
33	4	4	4	3	4	19
34	3	3	4	4	4	18
35	5	4	4	3	4	20

36	5	4	3	4	3	19
37	4	4	3	3	4	18
38	3	4	4	4	4	19
39	3	5	4	4	4	20
40	3	4	5	4	5	21
41	4	4	5	4	4	21
42	3	4	4	4	4	19
43	3	5	3	5	4	20
44	5	4	4	5	4	22
45	5	4	3	5	4	21

Affective commitment

NO	X2.1	X2.2	TOTAL
1	5	4	9
2	5	3	8
3	4	4	8
4	5	5	10
5	4	3	7
6	5	5	10
7	5	4	9
8	4	4	8
9	4	4	8
10	5	1	6
11	5	3	8
12	5	5	10
13	5	4	9
14	4	4	8
15	5	1	6
16	3	3	6
17	4	4	8
18	3	4	7
19	5	5	10
20	5	4	9
21	4	4	8
22	4	4	8
23	5	5	10
24	4	4	8
25	4	4	8
26	4	3	7
27	4	1	5
28	5	5	10
29	5	4	9

24	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	55
25	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	51
26	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	52
27	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
31	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50
32	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	54
33	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	53
34	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	54
35	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	49
36	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	50
37	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
38	4	4	4	5	5	1	5	5	4	4	4	3	48
39	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	56
40	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	53
41	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	52
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50
43	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	45
44	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	55
45	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	53

LAMPIRAN 5

HASIL OLAH DATA

Pengujian Instrumen Penelitian

1.1 Uji Validitas

Locus of control (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_ X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,250	-,029	,084	,036	,379*
Sig. (2-tailed)		,098	,851	,585	,812	,010
N	45	45	45	45	45	45
X1.2 Pearson Correlation	,250	1	,413**	,130	,259	,679**
Sig. (2-tailed)	,098		,005	,394	,086	,000
N	45	45	45	45	45	45
X1.3 Pearson Correlation	-,029	,413**	1	,597**	,473**	,804**
Sig. (2-tailed)	,851	,005		,000	,001	,000
N	45	45	45	45	45	45
X1.4 Pearson Correlation	,084	,130	,597**	1	,424**	,672**
Sig. (2-tailed)	,585	,394	,000		,004	,000
N	45	45	45	45	45	45
X1.5 Pearson Correlation	,036	,259	,473**	,424**	1	,658**
Sig. (2-tailed)	,812	,086	,001	,004		,000
N	45	45	45	45	45	45
TOTAL_ Pearson Correlation	,379*	,679**	,804**	,672**	,658**	1
Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	,000	
N	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y5	Pearson													
	Correlation	,072	,150	,187	,268	1	,695*	,146	,577*	,052	-,029	,413*	-,079	,591**
	Sig. (2-tailed)	,640	,326	,219	,075		,000	,338	,000	,732	,851	,005	,604	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson													
	Correlation	,068	,053	,088	,169	,695*	1	,253	,640*	,168	,239	,427*	,082	,619**
	Sig. (2-tailed)	,655	,730	,567	,266	,000		,094	,000	,269	,114	,003	,591	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson													
	Correlation	,265	,107	,103	,203	,146	,253	1	,329*	,214	,123	,079	,235	,469**
	Sig. (2-tailed)	,079	,486	,500	,181	,338	,094		,028	,158	,422	,604	,120	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson													
	Correlation	,106	,168	-,066	,028	,577*	,640*	,329*	1	,138	,052	,332*	-,010	,553**
	Sig. (2-tailed)	,487	,271	,667	,857	,000	,000	,028		,365	,733	,026	,946	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson													
	Correlation	,515*	,274	,030	,302*	,052	,168	,214	,138	1	,573*	,265	,311*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,068	,844	,044	,732	,269	,158	,365		,000	,079	,038	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson													
	Correlation	,518*	,076	,017	,254	-,029	,239	,123	,052	,573*	1	,250	,340*	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000	,620	,911	,093	,851	,114	,422	,733	,000		,098	,022	,001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y11	Pearson													
	Correlation	,171	,435*	,195	,332*	,413*	,427*	,079	,332*	,265	,250	1	,088	,666**
	Sig. (2-tailed)	,262	,003	,200	,026	,005	,003	,604	,026	,079	,098		,564	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y12	Pearson													
	Correlation	,558*	-,008	-,100	,484*	-,079	,082	,235	-,010	,311*	,340*	,088	1	,368*
	Sig. (2-tailed)	,000	,959	,514	,001	,604	,591	,120	,946	,038	,022	,564		,013
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TOT	Pearson													
AL_	Correlation	,521*	,519*	,323*	,529*	,591*	,619*	,469*	,553*	,567*	,469*	,666*	,368*	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,030	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,013	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1.2 Uji Reliabilitas

*Locus of control (X1)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,646	5

*Affective Commitment (X2)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,824	2

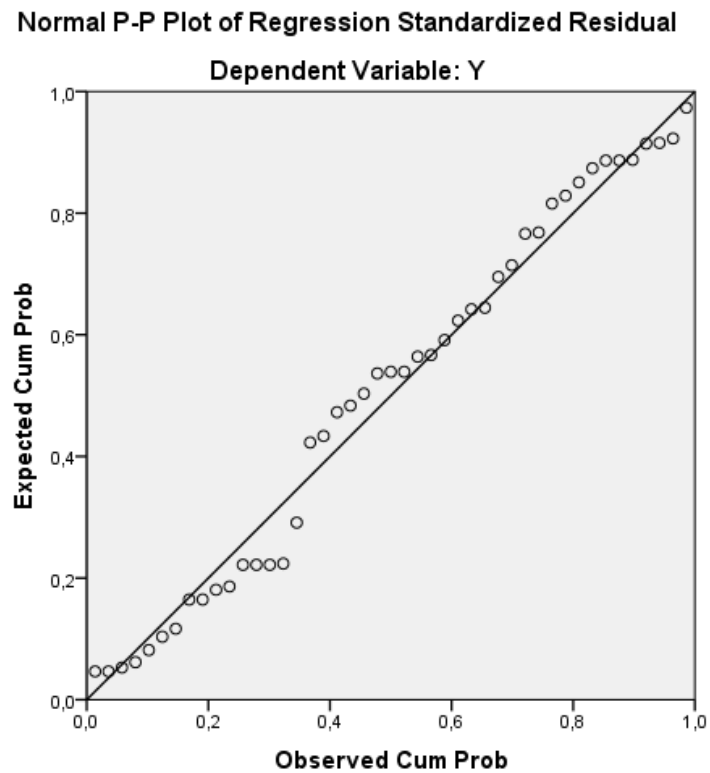
Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	12

1.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



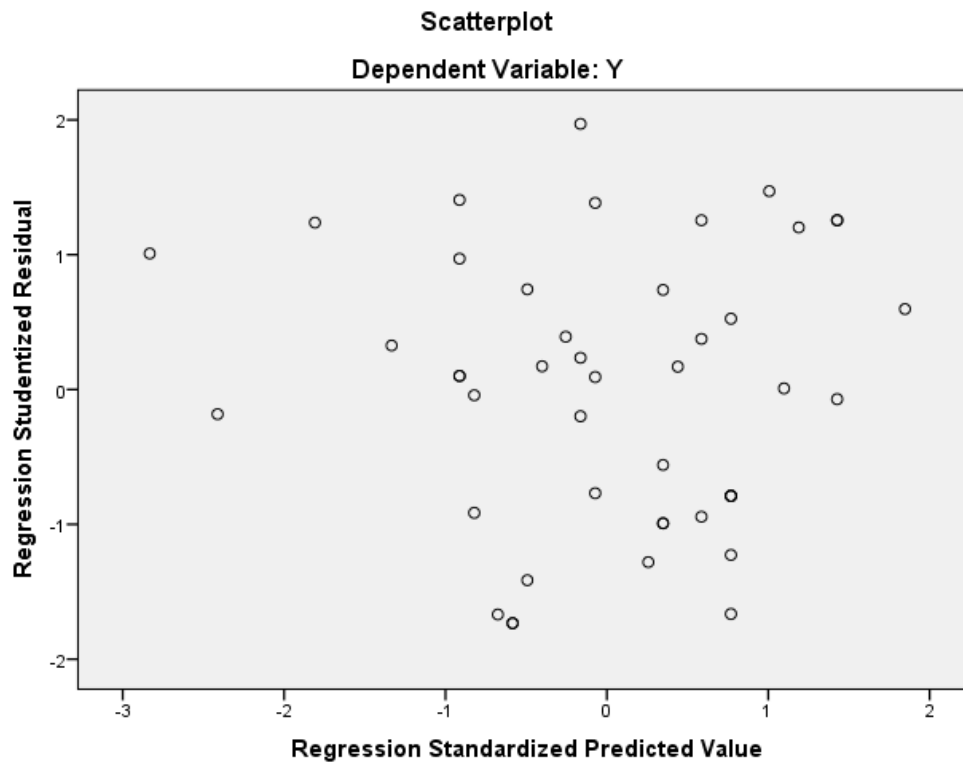
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,171	4,272		1,210	,233		
	LOCUS OF CONTROL	1,508	,192	,679	7,861	,000	,929	1,076
	AFFECTIVE COMMITMENT	1,180	,291	,350	4,049	,000	,929	1,076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN KARYAWAN

Uji Heterokedastisitas



1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,171	4,272		1,210	,233
X1	1,508	,192	,679	7,861	,000
X2	1,180	,291	,350	4,049	,000

a. Dependent Variable: Y

1.5 Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,171	4,272		1,210	,233		
LOCUS OF CONTROL	1,508	,192	,679	7,861	,000	,929	1,076
AFFECTIVE COMMITMENT	1,180	,291	,350	4,049	,000	,929	1,076

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN KARYAWAN

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,842 ^a	,709	,695	2,351

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y