



Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Kecamatan Garut Kota

Imas Purnamasari¹; Fitriin Rawati Suganda²

¹ Universitas Garut

imaspurnamasari@uniga.ac.id

² Universitas Garut

fitriinrawati@uniga.ac.id

Abstrak

Wilayah penelitian ini berfokus pada dampak *locus of control* internal dan eksternal dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur dengan fokus pada aparatur Kecamatan. Untuk memahami pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur dilakukan studi kuantitatif-deskriptif dalam bentuk survei. Kuesioner tertutup diisi oleh responden berdasarkan skala Likert dan instruksi tertulis dalam kuesioner untuk responden untuk mempermudah pengisian. Responden penelitian yang dilibatkan adalah seluruh aparatur yang berjumlah 40 orang sehingga menggunakan sampel jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan studi lapangan dan studi kepustakaan. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kuatnya korelasi antara komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja aparatur. Aparatur yang memiliki *locus of control* internal, percaya bahwa komitmen organisasi diperlukan untuk kinerja aparatur sedangkan, aparatur yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa komitmen organisasi tidak memainkan peran utama dalam kinerja aparatur. Oleh karena itu, tanggung jawab utama pemimpin untuk membantu aparatur memahami dan membentuk *locus of control* karena *locus of control* dapat diubah dengan pelatihan yang tepat dan komunikasi yang efektif.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja Aparatur, *Locus Of Control*, Perilaku Organisasi.

Abstract

This research area focuses on the impact of internal and external locus of control and organizational commitment on apparatus performance with a focus on sub-district apparatus. To understand the influence of locus of control and organizational commitment on apparatus performance, a quantitative-descriptive study was carried out in the form of a survey. Closed questionnaires are filled in by respondents based on a Likert scale and written instructions in the questionnaire for respondents to make filling easier. The research respondents involved were all 40 officials, so a saturated sample was used. The data in this research was obtained through field studies and literature studies. The data that has been collected is analyzed using multiple linear regression analysis. The findings of this research

indicate that there is a strong correlation between organizational commitment and locus of control on apparatus performance. Apparatus who have an internal locus of control believe that organizational commitment is necessary for apparatus performance, whereas apparatus who have an external locus of control believe that organizational commitment does not play a major role in apparatus performance. Therefore, it is the leader's primary responsibility to help officers understand and shape locus of control because locus of control can be changed with proper training and effective communication.

Keywords: *Apparatus Performance, Locus Of Control, Organizational Behavior, Organizational Commitment.*

1 Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang massive telah memberikan impact signifikan dalam membentuk masyarakat yang cerdas dan kritis. Keadaan seperti ini, menuntut pemerintah agar memiliki pengelolaan yang akuntabel, transparan, terpercaya, efisien dan efektif melalui penerapan *Good Public Governance* (GPG) (KSAP, 2013). Sebab, menurut (Maddux, 2015) yang merupakan seorang controller dan director accounting di Country Music Hall dirasa sangat berbahaya jika pengelolaan suatu organisasi tidak baik. Dalam hal ini di Indonesia untuk memperbaiki pengelolaan pemerintahan maka diusung konsep otonomi daerah (Widjaja, 2009). Konsep tersebut memberikan kewenangan bagi setiap daerah untuk mengelola potensi yang dimiliki berdasarkan dengan kebijakan yang berlaku. Dengan tujuan dapat menciptakan daerah yang mandiri dalam memenuhi kebutuhannya. Tujuan tersebut dapat tercapai dengan adanya peran aparatur Negara yang memiliki komitmen yang tinggi (Wijayanti, Sukarta, Supiatna, & Dewi, 2022). Sebab, aparatur yang memiliki komitmen yang tinggi untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan pemerintah. Aparatur yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan memiliki keterikatan secara psikologis dengan organisasi dimana aparatur tersebut bekerja. Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah seorang aparatur akan tinggal dengan organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama dan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi (Saha, 2016). Disamping itu, aparatur perlu memiliki *locus of control* dalam dirinya. Seseorang memiliki kemampuan terhadap pengendalian diri sendiri, hal tersebut dikenal dengan konsep *locus of control* seperti yang dikemukakan oleh Rotter tahun 1996 (Franklin & Andrews, 1984; Smith, Trompenaars, & Dugan, 2007). Konsep tersebut mengemukakan bahwa pengendalian diri yang dilakukan oleh seorang individu memiliki *risk* tersendiri sehingga setiap orang memiliki peluang memperoleh rekognisi yang baik maupun tidak. Diasumsikan bahwa seorang ketika karyawan mendapatkan rekognisi yang menurutnya berkat kemampuan dirinya maka timbul internal factor dari *locus of control*. Namun, ketika seseorang yakin bahwa ada pihak ketiga yang membuatnya memperoleh rekognisi maka artinya ada faktor eksternal (Furnham, 2016). Rotter secara khusus mendefinisikan bahwa aparatur dengan *locus of control* internal percaya pada kemampuan, pengalaman, dan keterampilannya sendiri yang pada akhirnya akan memberinya penghargaan dan pencapaian pada akhirnya (Smith et al., 2007). Sedangkan, aparatur dengan kontrol eksternal percaya pada keberuntungan dan kekuatan orang, oleh karena itu penghargaan dan pencapaian tertinggi ditunjukkan kepada mereka (Khushk, 2019). Literatur sebelumnya menunjukkan banyak penelitian telah dilakukan dalam berbagai aspek dan dalam konteks LOC seperti *Locus of control* dalam perspektif kebahagiaan kerja, stres kerja, tuntutan pekerjaan dan kinerja pekerjaan (Caliendo, Clark, & Uhlendorff, 2015; Drago,

Rheinheimer, & Detweiler, 2016). Stres kerja secara khusus mendapat perhatian yang baik dalam literatur sebelumnya mengingat stres sebagai faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja pekerjaan di tempat kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan antara variabel dan ciri-ciri kepribadian aparatur.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pandangan psikologi anggota organisasi terhadap keterikatannya dengan organisasi tempatnya bekerja (Planer, 2020). Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah seorang karyawan akan tinggal dengan organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama dan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi (Saha, 2016). Sebuah teori terkemuka dalam komitmen organisasi adalah *Three-Component Model* (TCM) (Planer, 2020). Menurut teori ini, terdapat tiga komponen yang berbeda dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (Fashola, Akanni, & Ajila, 2016). Komitmen ini adalah keterikatan emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi. Komitmen afektif menjelaskan karyawan memiliki tingkat komitmen aktif yang tinggi, maka kemungkinan seorang karyawan bertahan lama di organisasi itu tinggi. Komitmen afektif juga berarti, seorang karyawan tidak hanya senang tetapi juga terlibat dalam kegiatan organisasi seperti, partisipasi dalam diskusi dan pertemuan, memberikan masukan atau saran berharga yang akan membantu organisasi, etos kerja proaktif, dan sebagainya. Selanjutnya, komitmen berkelanjutan (Castaing, 2016; Planer, 2020) menunjukkan tingkat komitmen di mana seorang karyawan akan berpikir bahwa meninggalkan organisasi akan memakan biaya. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen yang berkelanjutan dan ingin tinggal di organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama karena merasa dirinyatelah menginvestasikan energi yang cukup dan merasa terikat pada organisasi yang bersifat mental dan emosional. Selain itu, komitmen normatif (Fashola et al., 2016; Planer, 2020) menggambarkan tingkat komitmen seorang karyawan merasa berkewajiban untuk tinggal di organisasi dan merasa keputusan untuk tetap di dalam organisasi tersebut adalah keputusan yang benar.

Penting untuk dipahami bahwa tingkat komitmen bergantung pada banyak faktor dan dapat bervariasi dari satu individu ke individu lainnya. Misalnya, seseorang bekerja dengan perusahaan riset pasar yang menguntungkan dan dibayar mahal. Dalam situasi ini, ada kemungkinan individu akan memiliki komitmen afektif di mana karyawan senang tinggal di perusahaan, tetapi dapat memiliki komitmen berkelanjutan karena tidak ingin melepaskan gaji dan kenyamanan pekerjaan itu. Akhirnya, mengingat sifat pekerjaan, individu akan merasakan kebutuhan untuk bertahan dalam pekerjaan yang akan mengarah pada komitmen normatif (Gopinath, 2020).

2.2 Locus of Control

Konsep locus of control telah diterapkan pada kesehatan fisik dan mental (Cooper & Quick, 2017; Kay, Rogger, & Sen, 2020), prestasi akademik (Drago et al., 2016), hasil pasar tenaga kerja (Caliendo et al., 2015), dan banyak bidang kehidupan lainnya. Studi-studi ini menggunakan berbagai skala yang dikembangkan berdasarkan skala asli Rotter (Smith et al., 2007). Skala ini bervariasi dalam panjang, struktur dan ruang lingkup, dan berkisar dari unidimensional ke

multidimensi, umum ke spesifik, dan tergantung pada konstruksi skala, pada apa yang mereka prediksi. Sementara kerangka kerja telah diterapkan pada teori organisasi (Spector, 1982; Tsuda, Tanaka, & Matsuda, 2020), ada relatif tidak adanya penggunaannya dalam administrasi publik. Ini terlepas dari potensi dampak besar yang dimiliki pejabat publik terhadap pembuatan kebijakan. Luasnya diskresi dalam lingkungan birokrasi, dampak potensialnya terhadap kebijakan publik, dan konteks unik sektor publik adalah argumen untuk skala *locus of control* yang berfokus pada birokrasi (Kay et al., 2020).

Locus of control dalam birokrasi dibangun atas Skala IPC (*Internality, Powerful Others, Chance*) (Kay et al., 2020) skala tiga bagian yang dikembangkan berdasarkan skala I-E (Internal, Eksternal) asli Rotter. Skala IPC terdiri dari tiga sub-skala: Skala Internalitas atau I mengukur keyakinan individu pada tingkat kontrol yang dia berikan pada hidupnya sendiri; orang lain yang kuat atau skala P mengukur keyakinan individu pada tingkat kontrol yang diberikan oleh orang lain yang berkuasa atas hidupnya; dan skala Peluang atau C, yang mengukur persepsi individu tentang kendali kesempatan atas hidupnya. Skala IPC telah diadaptasi ke dalam banyak skala dan bahasa dan telah digunakan dalam studi tentang pendidikan, kesehatan dan psikologi, dan telah divalidasi dalam beberapa situasi (Halpert, 2011).

2.3 Kinerja Aparatur

Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai dengan secara beragam. Kinerja dinilai sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Handoko & Hani (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan selalu dikaitkan dengan pencapaian tugas yang tepat waktu secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan pada standar yang ditetapkan tanpa mengurangi kualitas dan kuantitas. Singkatnya kinerja karyawan disebut sebagai perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Namun, persepsi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah keyakinan seorang karyawan tentang kontribusinya dalam tugas dan kinerja kontekstual dalam organisasi (Khushk, 2019). Literatur menyoroti tiga ciri kinerja yang baik dari seorang karyawan yaitu: pertama adalah motivasi karyawan, kedua adalah pengetahuan imperatif yang berarti pengetahuan yang diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan ketiga adalah pengetahuan deskriptif; ini tentang keterampilan dan kemampuan karyawan (Donkor, Dongmei, & Sekyere, 2021). Untuk mencapai tujuan organisasi pimpinan suatu organisasi harus memastikan bahwa karyawan mengikuti prinsip-prinsip yang ditetapkan dan jika ada perbedaan dalam kinerja maka tanggung jawab manajer untuk mengisi kesenjangan kinerja dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketika karyawan senang dan puas di tempat kerja menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi (Memari, Mahdieh, & Marnani, 2013)

3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-deskriptif karena peneliti mengolah angka secara statistik untuk memperoleh gambaran. Penelitian ini mengadopsi menganalisis terkait komitmen organisasi dan *locus of control* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai

variabel dependen. Dalam rangka mengumpulkan data peneliti menentukan unit analisis dalam penelitian ini yaitu aparatur Kecamatan Garut Kota sejumlah 40 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh karena peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai unit analisis dalam penelitian ini (Hair, Celsi, Money, Samouel, & Page, 2015). Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi studi lapangan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Serta studi pustaka dengan melakukan pencarian *grand theory*, *middle theory*, dan *range theory*. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran pengaruh antar variabel, sehingga dapat diperoleh kesimpulan terkait hubungan dari komitmen organisasi, *locus of control*, dan kinerja aparatur.

Tabel 1: Operasionalisasi variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Komitmen Organisasi	Komponen Afektif	- Keterkaitan pegawai secara emosional terhadap organisasi - Keterlibatan pegawai dalam organisasi
		Komponen Normatif,	- Tanggung jawab moral pada organisasi dan keyakinan pegawai pada organisasi
		Komponen Continuance	- Kecenderungan aparatur untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten - Kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan
2	Locus of Control	Locus of Control Internal	- Motivasi aparatur - Keterampilan aparatur - Pengetahuan aparatur
		Locus of Control Eksternal	- Keberuntungan - Lingkungan Kerja
3	Kinerja Aparatur	Kualitas kerja	- Kedisiplinan - Kerapihan - Ketelitian - Volume pekerjaan
		Kuantitas kerja	- Tingkat Efisiensi - Tingkat Efektivitas
		Tanggung Jawab	- Pertanggung jawaban hasil kerja - Sarana dan Prasarana yang digunakan
		Kerja Sama	- Partisipasi sesama aparatur - Kerja sama dengan pihak ketiga
		Inisiatif	- Inisiatif dalam melakukan pekerjaan - Inisiatif dalam memecahkan masalah

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 40 aparatur Kecamatan Garut Kota dengan gambaran demografi responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja, yaitu:

Tabel 2: Demografi responden

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)
1	Jenis Kelamin	
	• Laki-laki	17
	• Perempuan	23
2	Usia	
	• < 20 tahun	2
	• 20 s.d <30 tahun	20
	• 30 – 40 tahun	10
	• > 40 tahun	8
3	Masa kerja	
	• < 1 tahun	3
	• 1 s.d <3 tahun	9
	• 3-6 tahun	10
	• > 6 tahun	19

Berdasarkan tabel 2 diperoleh mayoritas responden adalah perempuan, kemudian usia aparatur sebagian besar berada pada usia 20 sampai dengan 30 tahun yang menunjukkan usia yang sangat produktif untuk bekerja, dan masa kerja yang paling banyak yaitu lebih dari 6 tahun yang menunjukkan komitmen aparatur terhadap organisasi sudah terlaksana > 6 tahun.

Peneliti melakukan pengolahan data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk mengetahui kualitas data pada penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh seluruh data dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,2573). Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha > 0,70 sehingga dapat dikatakan data pada penelitian ini dapat diandalkan, dan uji asumsi klasik yang diperoleh memenuhi seluruh kriteria sehingga model regresi yang terbentuk memenuhi syarat model regresi.

Tabel 3. Hasil uji normalitas

		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,96609178
Most Extreme Differences	Absolute	,195
	Positive	,121
	Negative	-,195
Kolmogorov-Smirnov Z		1,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

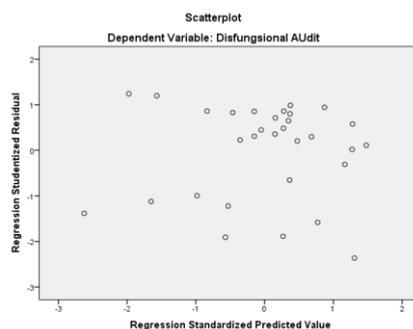
Hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal sebab nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,190 yang berarti lebih besar dari nilai α yaitu 0,05.

Tabel 4: Hasil uji multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	37,984	5,497		6,910	,000	
	Komitmen organisasi	,269	,316	,289	,850	,003	,253 3,953
	Locus of Control	,523	,275	-,648	1,903	,067	,253 3,953

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai TOL pada kedua variabel bebas sebesar 0,253 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 3,953 dimana kedua nilai tersebut ≤ 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 1: Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas tampak *scatterplot* tersebar luas di bawah titik 0 dan di atas titik 0 sehingga data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau data memiliki nilai yang sama (konstan).

Tabel 5: Hasil uji hipotesis parsial

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	34,440	4,542		7,582	,000
	Komitmen organisasi	,384	,399	,283	1,961	,045
	Locus of Control	,591	,271	,643	2,180	,038

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 34,440 + 0,384X_1 + 0,591X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa :

- 1 Konstanta tabel 4.27 bernilai positif sebesar 34,440 hal ini mengindikasikan komitmen organisasi dan *locus of control* dianggap konstan (0), maka kinerja aparatur di Kecamatan Garut Kota sebesar 34,440.
- 2 Koefisien komitmen kepada organisasi sebesar 0,384 dan bernilai positif, berarti setiap kenaikan komitmen organisasi aparatur yang bekerja di Kecamatan Garut Kota sama dengan 1, maka kinerja dari aparatur akan bertambah sebesar 0,384.
- 3 Koefisien *locus of control* sebesar 0,591 dan bernilai positif, berarti setiap kenaikan *locus of control* aparatur yang bekerja di Kecamatan Garut Kota sama dengan 1, maka kinerja yang diberikan aparatur naik 0,591.

Berdasarkan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Sig.* sebesar $0,045 < 0,05$, yang berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Sedangkan, pada variabel *locus of control* dengan nilai *Sig.* sebesar $0,038 < 0,05$ maka artinya *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja aparatur.

Tabel 6: Hasil uji hipotesis simultan

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	251,784	2	125,892	3,401	,048 ^b
	Residual	1036,455	28	37,016		
	Total	1288,239	30			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Komitmen organisasi

Dalam penelitian ini digunakan signifikansi 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan demikian $3,401 > F$ tabel (3,340) dengan signifikansi $0,048 < 0,05$ dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Pengaruh variabel independen yaitu komitmen organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja aparatur sebesar 0,138 atau 13,8%, sedangkan sisanya yaitu 0,862 atau 86,2% dipengaruhi oleh variabel lain (*epsilon*) yang tidak terdapat pada penelitian ini.

5 Simpulan dan Saran

Kepribadian karyawan memegang peranan penting dalam kinerja karyawan dan sangat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan mengingat pengaruh *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa komitmen organisasi diperlukan untuk kinerja karyawan sedangkan karyawan yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa komitmen organisasi tidak memainkan peran utama dalam kinerja karyawan. Selain itu, penelitian tentang *locus of control* mengungkapkan bahwa lokus dalam *locus of control* sangat penting karena dengan ini aparatur bertanggung jawab atas semua tugasnya, dan memotivasi aparatur untuk mencapai tujuan yang

ditetapkan sedangkan, karyawan dengan *locus of control* eksternal menunggu situasi eksternal yang menguntungkannya. Hal ini adalah tanggung jawab utama dari pemimpin untuk membantu aparatur dalam memahami dan membentuk *locus of control* karena *locus of control* dapat diubah dengan pelatihan yang tepat dan komunikasi yang efektif.

Daftar Pustaka

- Caliendo, M., Clark, D. A. C., & Uhlenhorff, A. (2015). Locus of Control and Job Search Strategies. *The Review of Economics and Statistics*, 97(1). Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/43554981>
- Castaing, S. (2016). The Effects of Psychological Contract Fulfilment and Public Service Motivation on Organizational Commitment in the French Civil Service. *Public Policy and Administration*, 21(1), 84–98. <https://doi.org/10.1177/095207670602100106>
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). The Handbook of Stress and Health. In *The Handbook of Stress and Health* (1st ed.). <https://doi.org/10.1002/9781118993811>
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2). https://doi.org/10.1177/21582440211008894/ASSET/IMAGES/LARGE/10.1177_21582440211008894-FIG2.JPEG
- Drago, A., Rheinheimer, D. C., & Detweiler, T. N. (2016). Effects of Locus of Control, Academic Self-Efficacy, and Tutoring on Academic Performance. *Https://Doi.Org/10.1177/1521025116645602*, 19(4), 433–451. <https://doi.org/10.1177/1521025116645602>
- Fashola, A. K., Akanni, A. A., & Ajila, C. O. (2016). Leadership style and perceived organisational politics as predictors of organisational commitment among civil servants in Osun State. *Journal of Asian Development*, 2(2). <https://doi.org/10.5296/jad.v2i2.10042>
- Franklin, J. A., & Andrews, G. (1984). A scale to measure locus of control of behaviour. *British Journal of Medical Psychology*, 57(2), 173–180. <https://doi.org/10.1111/J.2044-8341.1984.TB01597.X>
- Furnham, A. (2016). Economic Locus of Control. *Https://Doi.Org/10.1177/001872678603900102*, 39(1), 29–43. <https://doi.org/10.1177/001872678603900102>
- Gopinath, G. (2020). The Great Lockdown: Worst Economic Downturn Since the Great Depression. Retrieved April 5, 2021, from [imf.org website: https://blogs.imf.org/2020/04/14/the-great-lockdown-worst-economic-downturn-since-the-great-depression/](https://blogs.imf.org/2020/04/14/the-great-lockdown-worst-economic-downturn-since-the-great-depression/)
- Hair, J. F., Celsi, M. W., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. J. (2015). *Essentials of Business Research Methods* (2nd ed.). Retrieved from https://www.google.co.id/books/edition/Essentials_of_Business_Research_Methods/MpAAAnXiBTW4C?hl=en&gbpv=1&dq=hair+research+methodology&printsec=frontcover
- Halpert, R. (2011). *The Locus of Control Construct's Various Means of Measurement: A researcher's guide to some of the more commonly used Locus of Control scales*. New Jersey: Will to Power Press.
- Handoko, & Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kay, K., Rogger, D., & Sen, I. (2020). Bureaucratic locus of control. *Governance*, 33(4), 871–896. <https://doi.org/10.1111/GOVE.12524>
- Khushk, A. 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, 5. Retrieved from www.kwpublisher.com
- KSAP. (2013). Good Public Governance . Retrieved September 22, 2022, from Komite Standar Akuntansi Pemerintah website: <https://www.ksap.org/sap/good-public-governance/>
- Maddux, S. (2015). The Importance Of Internal Controls. Retrieved September 22, 2022, from Forbes Magazine website: <https://www.forbes.com/sites/jeffthomson/2015/09/24/the-importance-of-internal-controls/?sh=46599d763d4a>
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research*, 5(5).
- Planer, D. G. (2020). Three dimensions of organizational commitment of sports school employees. *Journal of Physical Education and Sport ® (JPES)*, 20, 1150–1155. <https://doi.org/10.7752/jpes.2020.s2160>
- Saha, R. (2016). Factors influencing Organizational Commitment – Research and Lessons. *Management Research and Practice*, 8(3), 36–48.
- Smith, P. B., Trompenaars, F., & Dugan, S. (2007). The rotter locus of control scale in 43 countries: A test of cultural relativity. *Wiley-Blackwell*, 30(3), 377–400. <https://doi.org/10.1080/00207599508246576>
- Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91(3), 482–497. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.3.482>
- Tsuda, A., Tanaka, Y., & Matsuda, E. (2020). Locus of Control, Personality Correlates of. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 281–285. <https://doi.org/10.1002/9781119547174.CH225>
- Widjaja, H. (2009). *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*. Retrieved from [//elibrary.bpsdm.jabarprov.go.id/index.php?p=show_detail&id=609](http://elibrary.bpsdm.jabarprov.go.id/index.php?p=show_detail&id=609)
- Wijayanti, N. L. M., Sukarta, I. W., Supiatna, N. N., & Dewi, N. P. D. P. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Alila Seminyak. *Jurnal Form Manajemen*, 20(1). Retrieved from <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/466>