



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA ORGANISASI SMK BINTANG NUSANTARA SCHOOL

Dakun¹

¹SMK Bintang Nusantara School

 dakun@bns.sch.id

Article Info

Article History

Received : 28-12-2022

Revised : 15-01-2023

Accepted : 30-01-2023

Kata kunci:

Kepemimpinan
Transformatif, Locus of
Control dan Kinerja
Organisasi

Abstract

Pemimpin perlu membangun kemampuan dan pengetahuan untuk mengatasi tantangan dan perkembangan teknologi informasi di era revolusi industri 4.0. Keterampilan teknologi, kreativitas, dan manajemen risiko perlu dipahami dan dikuasai oleh pemimpin. Pemimpin yang transformatif dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan psikologis pegawai sehingga berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi. Locus of control memberikan motivasi kepada individu untuk menyelesaikan masalah, dan beradaptasi dengan perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformatif dan locus of control terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah orang tua siswa dari siswa-siswi SMK Bintang Nusantara School. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif kepala sekolah di SMK Bintang Nusantara School berdampak pada situasi kerja yang lebih kondusif dan locus of control yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan memberikan kepuasan kepada orang tua siswa sehingga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Leaders need to build skills and knowledge to overcome challenges and developments in information technology in the era of the industrial revolution 4.0. Technology skills, creativity, and risk management need to be understood and mastered by leaders. Transformative leaders can increase employee satisfaction and psychological well-being which has an impact on organizational productivity and performance. Locus of control motivates individuals to solve problems and adapt to change. This study aims to determine the effect of transformative leadership and locus of control on organizational performance. This research is quantitative. Respondents in this study were parents of students at SMK Bintang Nusantara School. The results of the study show that the transformative leadership of the principal at SMK Bintang Nusantara School has an impact on a more conducive work situation and locus of control owned by educators and education staff to provide satisfaction to parents of students so that it directly affects organizational performance.

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan memerlukan pemimpin yang mempunyai visi dalam menghadapi tantangan dan perkembangan zaman. Persaingan antar lembaga pendidikan membentuk pola kepemimpinan organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan

pendidikan bertanggung jawab atas maju dan mundurnya suatu institusi pendidikan. Perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memberikan pengaruh yang dapat menimbulkan efek terhadap kondisi kejiwaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, karena perilaku kepala sekolah sebagai pimpinan akan di lihat, diamati dan ditiru oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Perilaku pimpinan yang di anggap baik oleh bawahan akan berdampak baik kepada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, begitu sebaliknya. Menurut (Nawawi, 2015), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memobilisasi, memotivasi dan mempengaruhi orang agar bersedia melakukan tindakan yang bertujuan untuk mencapai tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang tindakan yang akan diambil.

Kepemimpinan adalah metode seorang leadership untuk dapat memberikan masukan kepada staf dan pegawainya tentang perilaku, supaya mereka dapat menjalin suatu kerjasama secara efektif dan efisien agar tujuan lembaga bisa terwujud. Kepemimpinan merupakan bagian tak terpisahkan dari suatu manajemen dalam merencanakan, mengelola dan mempertanggungjawabkan suatu kegiatan. Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab atas suatu kebiasaan dan budaya dalam organisasi yang berfungsi untuk mencapai visi dan misinya. kepemimpinan adalah metode untuk memberikan motivasi dan pengaruh kepada sekelompok orang agar melakukan kegiatan/ aktivitas yang dapat terwujudnya suatu tujuan bersama (Wukir, 2013).

Peranan pemimpin dalam organisasi sangat vital. Kepala sekolah sebagai pucuk pimpinan tertinggi dalam satuan pendidikan memiliki peranan, 1) menetapkan visi dan misi sekolah, 2) membentuk struktur tenaga pendidik dan kependidikan, serta melengkapinya, 3) menyampaikan tujuan yang diharapkan kepada pendidik dan tenaga pendidik, 4) memberikan reward and punishment, 5) menunjuk wakil kepala sekolah dan mendelegasikan sebagian wewenangnya, 6) mengurangi hambatan yang terjadi, 7) melakukan supervisi dan menilainya, dan 8) memberikan perhatian kepada pendidik dan tenaga kependidikan (Anaroga, 2012).

Kepala sekolah pada dasarnya adalah orang yang dipercaya oleh satuan pendidikan karena memiliki kapasitas untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain di tempat kerja dengan menggunakan kekuasaannya. Kepala sekolah dalam tindakan memiliki kekuatan untuk memobilisasi dan mempengaruhi tugas-tugas tenaga pendidik dan kependidikan. Kepala sekolah yang profesional adalah kepala sekolah yang memahami tugas dan tanggung jawabnya dan mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan memiliki kebebasan untuk mengembangkan aktivitasnya.

Pada era revolusi indstri 4.0 kepala sekolah dituntut untuk menjadi pemimpin yang transformatif. Kepala sekolah yang transformatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut; 1) *idealized influence*, 2) *inspirational motivation*, 3) *individualize Consideration*, dan 4) *intellectual stimulation* (Leithwood, K., & Jantzi, 2006). Menurut (Andrew. J. Dubrin, 2005) kepala sekolah harus melakukan beberapa cara untuk menjadi pemimpin transformatif, yaitu, 1) kepala harus mampu merubah kebiasaan organisasi, 2) kepala sekolah mampu memberikan pengertian kepada tenaga pendidik dan kependidikan bahwa keberhasilan berbanding lurus dengan imbalan, 3) memberikan pelatihan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk menjadi tim yang dapat bekerjasama dalam mewujudkan visi sekolah, 4) membantu tenaga pendidik dan kependidikan untuk memenuhi motif pribadi, 5) kepala sekolah memberikan pengertian kepada pendidik dan tenaga kependidikan tentang perubahan, dan 6) kepala sekolah selalu mendorong kepada timnya untuk mengejar kesuksesan.

Kelebihan satuan pendidikan yang memiliki kepala sekolah dengan kepemimpinan transformatif (Andrew. J. Dubrin, 2005) adalah; 1) satuan pendidikan mudah menyesuaikan dengan perubahan dan perkembangan zaman, 2) tenaga pendidik dan kependidikan memiliki

loyalitas yang baik dan 3) satuan pendidikan tidak terbebani dengan biaya turnover pendidik dan tenaga kependidikan.

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja organisasi telah banyak dilakukan, diantaranya adalah penelitian (Aan, 2014) yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformatif secara langsung berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik, dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas sekolah. Penelitian (Muzdalifah, 2010) juga menghasilkan suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan produktivitas sekolah. Hasil penelitian juga menghasilkan kesimpulan yang sama, yaitu penelitian (Kurniawati *et al.*, 2017) dan penelitian (Supriantono, 2021).

Kepribadian merupakan perwujudan atau manifestasi dari ciri-ciri individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya, oleh karena itu kepribadian ini merupakan aspek yang sangat penting bagi individu (pendidik dan tenaga kependidikan), terutama perilaku etis. Hal ini dikarenakan nilai-nilai etika sangat mempengaruhi komunikasi interpersonal dalam satuan pendidikan. Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa kesadaran akan kepribadian dan perilaku etis di antara seluruh anggota satuan pendidikan dapat menciptakan ikatan dan keharmonisan dalam satuan pendidikan. Faktor yang mempengaruhi seseorang tenaga pendidik dan kependidikan untuk bertindak dan berperilaku etis, dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak dan berperilaku etis adalah locus of control. *Locus of control* adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan peristiwa atau kejadian yang menimpanya, dengan kata lain *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, terlepas dari dapat atau tidaknya dia mengendalikan peristiwa yang terjadi (Prasetyo, 2002).

Locus of control merupakan sebuah konsep yang secara khusus terkait dengan harapan individu mengenai kemampuan untuk mengendalikan perilakunya. Tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan *locus of control* internal percaya bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka, kegagalan dan kesuksesan, adalah karena pengaruh mereka sendiri. Tenaga Pendidik dan Kependidikan dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa perilaku mereka dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kesempatan, takdir, dan keberuntungan (Ghufron, N. M. dan Risnawita, 2011). Menurut (Kreitner, 2014), *locus of control* merupakan salah satu aspek perilaku yang didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang apakah dia dapat mengendalikan takdirnya atau tidak.

Menurut (Rotter, 1966) *locus of control* dibedakan menjadi empat bagian yaitu; 1) behavior potential, 2) ekspektasi, 3) reinforcement value, dan 4) kondisi kejiwaan. Sedangkan jenis-jenis *locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu 1) pusat kendali internal, dan 2) pusat kendali eksternal. Pusat kendali internal mencakup: 1) kapasitas pribadi, 2) kecenderungan, dan 3) ikhtiar. Pusat kendali eksternal mencakup; 1) keberuntungan, 2) takdir, dan 3) status sosial-ekonomi (Silalahi, 2009).

Locus of control berperan dalam meningkatkan kinerja satuan pendidikan. Penelitian (Wardhana, 2020) menyatakan bahwa *locus of control* berperan positif dalam meningkatkan kinerja organisasi yang secara langsung berdampak pada kinerja organisasi. Penelitian lain (Radityastuti *et al.*, 2017), (Hermawan & Kaban, 2014), (Anita, Northa Idaman, 2020) dan (Yusnaena & Salmi Hayati, 2018) juga menyatakan bahwa *locus of control* berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas yang dimaksud dengan satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan melalui jalur formal, nonformal, dan informal pada semua jenjang dan jenis pendidikan. Keberhasilan kepala sekolah diukur berdasarkan kinerja satuan pendidikan untuk meningkatkan kualitas, memiliki daya saing dan pencapaian target yang ditetapkan. Kinerja adalah implementasi tujuan strategis organisasi, kepuasan

pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Kinerja juga bisa didefinisikan sebagai pencapaian dari visi-misi yang telah ditetapkan.

Menurut (Sinambela, 2012) kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja pegawai. Kinerja merupakan perbandingan antara rencana yang sudah ditetapkan diawal dengan pencapaian kerja (Lebas, M, and Euske, 2004). Dimensi kinerja satuan pendidikan yaitu: 1) kompetitif, 2) keuntungan, 3) kualitas, 4) fleksibilitas, 5) sumber daya dan 6) inovasi (Fitzgerald, L., 1991).

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

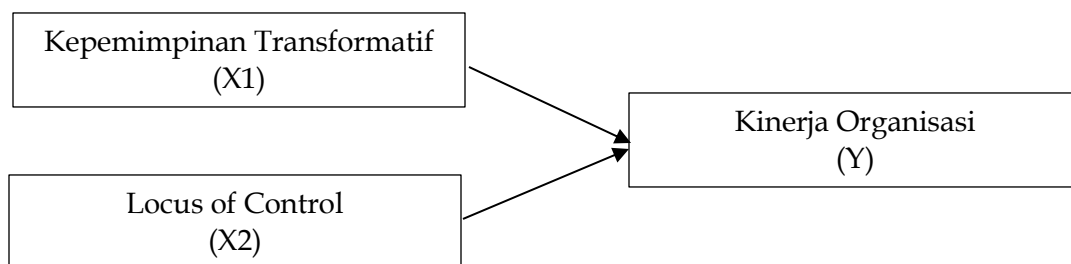


Figure 1
Desain Penelitian

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan di SMK Bintang Nusantara School dengan jumlah sampel penelitian 40 orang. Sampel Penelitian adalah orang tua siswa yang anaknya menjadi siswa atau siswi di SMK Bintang Nusantara School. Setiap responden mendapatkan seperangkat kuesioner tentang kepemimpinan transformatif, *locus of control* dan kinerja satuan pendidikan.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Kepemimpinan Transformatif (X1)

Kepemimpinan transformatif memiliki dimensi; *idealized influence*, *inspirational motivation*, *individualize Consideration*, dan *intellectual stimulation*

2. Locus of control (X2)

Locus of control memiliki dimensi penelitian, yaitu; *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal

3. Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi memiliki dimensi penelitian, kompetitif, keuntungan, kualitas, fleksibilitas, sumber daya dan inovasi

4. Metode Analisis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat bantu software Partial Least Square (PLS) dengan model uji yaitu, 1) uji validitas, 2) Uji Reliabilitas, dan 3) Struktural Model

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi masing-masing variabel penelitian. Suatu pernyataan/variabel penelitian dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0.70 terhadap konstruk yang dituju. Sedangkan *loading factor* 0.50 sampai 0.60 masih dapat dipertahankan (Ghozali, 2016). Suatu variabel penelitian dikatakan memenuhi validitas jika

bernilai positif dan *loading factor* diatas 0.50. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformatif	X1.1	1.000	Valid
		X1.2	0.960	Valid
		X1.3	0.850	Valid
		X1.4	0.878	Valid
2	Locus of Control	X2.1	0.930	Valid
		X2.2	0.914	Valid
3	Kinerja Organisasi	Y1.1	0.625	Valid
		Y1.2	0.618	Valid
		Y1.3	0.724	Valid
		Y1.4	0.683	Valid
		Y1.5	0.654	Valid
		Y1.6	0.687	Valid

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel yang terdiri dari kepemimpinan transformatif, *locus of control* dan kinerja organisasi teruji valid.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat keandalan alat ukur penelitian. Uji reliabilitas dapat diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	<i>Composite reliability</i>
Kepemimpinan Transformatif	1.000	1.000
Locus of Control	0.931	0.950
Kinerja Organisasi	0.785	0.750

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel konstruk dinyatakan reliabel karena semua bernilai di atas 0.70.

3. Mengevaluasi Structural Model

Kriteria hipotesis pengujian dalam penelitian ini adalah taraf signifikansi (α) 5% dan ditentukan dengan kriteria sebagai berikut: jika t hitung $>$ t tabel (1.684) maka hipotesis diterima dan jika t hitung $<$ t tabel (1.684) maka hipotesis ditolak.

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Organisasi

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penerimaan pajak terhadap pendapatan asli daerah dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3

Tabel Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
KT -> KO	0,312	0,253	0,293	2,408	0,016

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 3 kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan transformatif mempengaruhi kinerja organisasi sebesar 31.2%, sedangkan sisanya 68.8% dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja organisasi akan semakin baik. Nilai t statistik sebesar 2.408 sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% = 1.684 maka nilai t statistik lebih besar dari t tabel ($2.408 > 1.684$). Artinya Kepemimpinan transformatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja satuan pendidikan SMK Bintang Nusantara School.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Aan, 2014) ,(Muzdalifah, 2010) (Kurniawati *et al.*, 2017), dan penelitian (Supriantono, 2021) yang menyatakan kepemimpinan transformatif berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

b. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Organisasi

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja organisasi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4

Tabel Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LoC -> KO	0,259	0,189	0,288	2,553	0,048

Sumber: Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 4 *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. *Locus of control* mempengaruhi kinerja organisasi sebesar 25.9%, sedangkan sisanya 74.1% dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin tinggi kualitas *locus of control* maka kinerja organisasi akan semakin baik. Nilai t statistik sebesar 2.553 sedangkan nilai t tabel dengan taraf signifikansi 5% = 1.684 maka nilai t statistik lebih besar dari t tabel ($2.553 > 1.684$). Artinya *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja satuan pendidikan SMK Bintang Nusantara School.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wardhana, 2020), (Radityastuti *et al.*, 2017), (Hermawan & Kaban, 2014), (Anita, Northa Idaman, 2020) dan (Yusnaena & Salmi Hayati, 2018) yang menyatakan bahwa *locus of control* berdampak positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan pendidikan SMK Bintang Nusantara School. Kepemimpinan transformatif meningkatkan kinerja organisasi melalui kepuasan tenaga pendidik dan kependidikan, produktivitas meningkat, kualitas layanan dan loyalitas yang meningkat.

2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di SMK Bintang Nusantara School. *Locus of control* dapat membantu pendidik dan tenaga kependidikan untuk termotivasi untuk selalu membuat perubahan ke arah positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan, K. 2014. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Kinerja Mengajar Guru Terhadap Produktivitas Sekolah. *Mimbar*, 30(1): 118-125.
- Anaroga, P. 2012. *Psikologi Kepemimpinan*. Kedua ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andrew. J. Dubrin 2005. *The Complete Ideal's Guides Leadership*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Anita, Northa Idaman, L. 2020. Pengaruh Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(4): 1-10.
- Fitzgerald, L., et al 1991. *Performance Measurement in Service Business*. London.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Ghufron, N. M. dan Risnawita, R. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hermawan, F. & Kaban, D.F. 2014. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(1): 31-39. Tersedia di <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/613>.
- Kreitner, R. dan A.K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 Bu ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati, S., Sukmawati & Chiar, M. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 6(2): 1-12. Tersedia di <http://journal.uniga.ac.id/index.php/JP/article/view/89>.
- Lebas, M, and Euske, K. 2004. *A Coceptual and Operational Delineation of Performance in A Neely, Business Performance Management: Theory and Practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. 2006. Transformational School Leadership for Large-Scale Reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2): 201-227.
- Muzdalifah, M. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Produktivitas Sekolah (Studi Pada Madrasah Aliyah Kota dan Kabupaten Sorong). *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Tersedia di <https://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/6357%0Ahttps://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/download/6357/4316>.
- Nawawi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, P. 2002. Pengaruh Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 5(1).
- Radityastuti, A.A.A.R., Astika, I.B.P. & Wirakusuma, M.G. 2017. Pengaruh Locus of Control Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6): 2503-2528. Tersedia di <https://media.neliti.com/media/publications/165275-ID-pengaruh-locus-of-control-pada-kinerja-a.pdf>.
- Rotter, J.B. 1966. Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement. *Journal of Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1): 1-14.
- Silalahi, V. 2009. *Hubungan Locus of Control dengan Perilaku Kesehatan pada Masyarakat Pedesaan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Supriantono, S.B. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Kerja di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Demak. *ORBITH*, 17(2): 124–133.
- Wardhana, P.P. 2020. Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1): 82.
- Wukir 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yusnaena & Salmi Hayati 2018. Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3): 121–130.