

Dampak *Locus of Control Internal* Dalam *Organizational Citizenship Behavior* Peran Mediasi Komitmen Afektif

Dedi Sanjaya^a Adolf Bastian^{a,*}

^a Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia

^{a,*} Universitas Lancang Kuning, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *locus of control internal* dalam *Organizational Citizenship Behavior* dengan mediasi komitmen afektif pada Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik cross-sectional dan total sampling. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner yang didasarkan pada Skala Likert. Analisis yang digunakan adalah analisa deskriptif dari variabel penelitian, hasil uji CMV, uji kecocokan model, hasil analisa pengukuran (measurement analysis), dan hasil analisa model struktural (struktural model analysis). Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SEM-PLS 6.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel *locus of control internal* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, variabel *locus of control internal* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, variabel komitmen afektif secara signifikan memediasi pengaruh locus of control terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Februari 2022

KATA KUNCI

Locus of control internal,
Organizational Citizenship Behavior,
Komitmen Afektif

Pendahuluan

Orang dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi lingkungan mereka, dan bahwa tindakan mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Individu dengan *locus of control internal* percaya bahwa mereka dapat mengontrol lingkungan bisnis dan merasa diberdayakan dalam pekerjaan yang dilakukan (Wang, et al., 2013). Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen et al., 1997).

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Mistan et al., (2021); Surya et al., (2021) membuktikan bahwa locus of control mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. kendati hasil berbeda juga ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Igeneghu et al., (2011) bahwa locus of control berpengaruh secara negatif terhadap komitmen organisasi.

Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior*.

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: abtambusai@yahoo.com

Hasil penelitian Haluk et al (2020) yang menghubungkan antara locus of control and *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan gaya pengambilan keputusan sebagai mediasi. Menggunakan pemodelan persamaan structural maka ditemukan bahwa locus of control mempengaruhi tindakan OCB dan gaya pengambilan keputusan. Selanjutnya gaya pengambilan keputusan juga terbukti menjadi mediasi pada hubungan pengaruh locus of control terhadap OCB.

Tinjauan Pustaka

Locus of Control

Menurut Schemerhorn (2011), locus of control adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Sedangkan Myers (2013), menyatakan bahwa locus of control adalah persepsi tentang bagaimana seseorang dapat mengendalikan takdirnya. Robbins dan Judge juga mendefinisikan locus of control sebagai tingkatan kepercayaan seseorang dalam mengendalikan takdirnya (Hermawan et al, 2014).

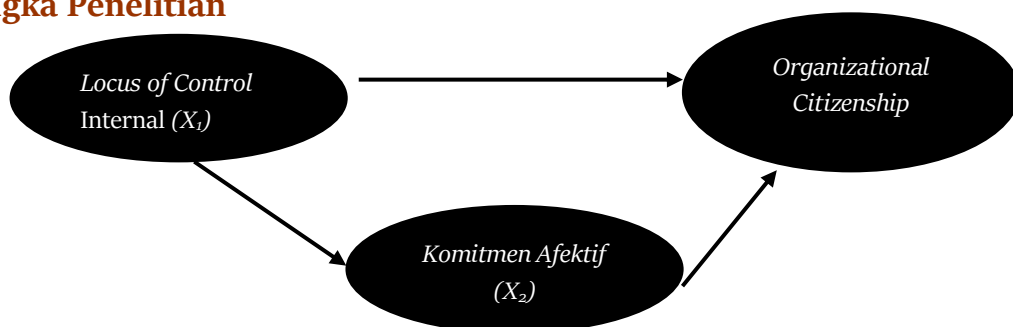
Komitmen Organisasi

Robbins et al (2015), menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen afektif adalah perasaan karyawan terhadap organisasi yang terikat secara emosional sehingga mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat secara mendalam, dan menetap dalam organisasi tersebut karena menginginkannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior adalah tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan eifisiensi organisasi dan tidak terhubung denga sistem penghargaan formal. *Organizational Citizenship Behavior* juga didefinisikan sebagai perilaku diskresioner, peran ekstra tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal yang secara umum mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif (Rideut, 2010).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji hipotesis secara empiris. Teknik kuantitatif dalam penelitian sains organisasi merupakan sebuah metode penelitian yang berakar pada positivist social science approach yang “emphasizes discovering causal law, careful empirical observations and value-free research” (Neuman, 2014). Selanjutnya, berdasarkan dimensi waktu dalam mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan cross-sectional technique dimana data yang dikumpulkan berasal pada satu titik waktu (single point in time) atau selama satu periode waktu yang relative singkat (Johnson et al, 2017). Studi ini melakukan pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner kepada pegawai yang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hulu. Untuk menguji hipotesis yang telah dibangun sebelumnya, dengan menggunakan teknik “social networking & snowballing sample” (Abdillah, 2020; Fink, 2003), 100 responden secara sukarela bersedia untuk terlibat dalam pengisian kuesioner. Dalam penelitian kuantitatif, peneliti sering menggunakan skala penelitian dalam penggunaan kuesioner yaitu skala likert atau likert scale.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Stastistik Deskriptif Variabel Penelitian

Locus of Control

Secara keseluruhan, rata-rata (M) responden menilai variabel locus of control adalah 3,01 dengan deviasi standar (SD) sebesar 0,71. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel locus of control cenderung rendah

Komitmen Afektif

Secara keseluruhan, rata-rata (M) responden menilai komitmen afektif adalah 5,87 dengan deviasi standar (SD) sebesar 0,77. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel komitmen afektif cenderung tinggi

Organizational Citizenship Behavior

Secara keseluruhan, rata-rata (M) responden menilai variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah 5,77 dengan deviasi standar (SD) sebesar 1,10. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai skor variabel locus of control cenderung tinggi

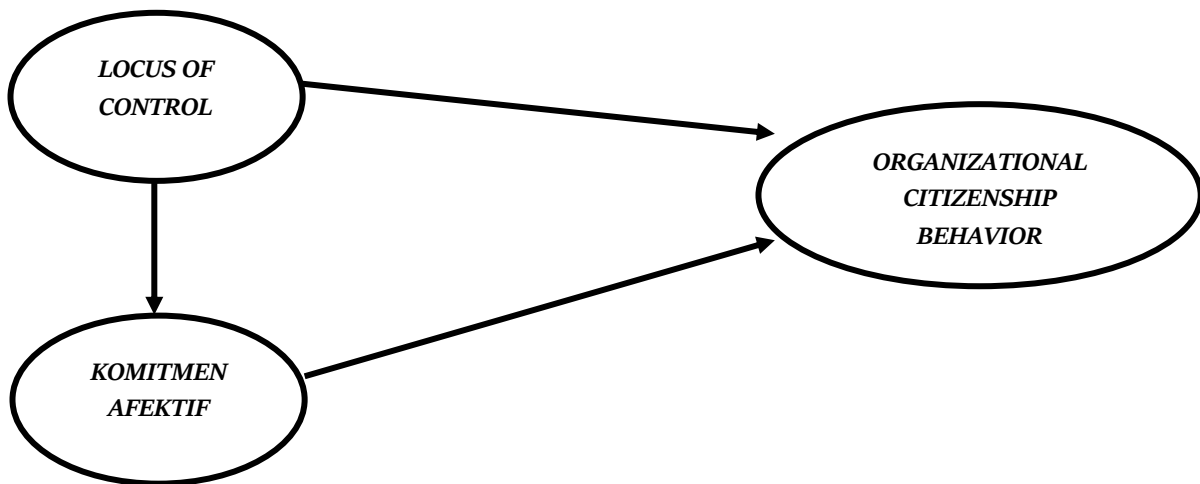
Hipotesis pertama (H1) memprediksi bahwa locus of control berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pada tabel 1 dan gambar 2 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,01$, $p = 0,46 > 0,05$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa tanpa variabel mediasi secara langsung locus of control secara negatif menyebabkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Model 1: Tanpa Variabel Mediasi	
R2 (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0.06
Model 2: Full Model	

Pengaruh Langsung		
Locus of control → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		-0,011
Locus of control → Komitmen afektif		-0,284
Komitmen afektif → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		0,521
Pengaruh Tidak Langsung		
Locus of control → Komitmen afektif → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>		0,050
R-squared		
R ² (Komitmen afektif)		0,081
R ² (Komitmen afektif)		0,274

Hipotesa kedua (H2) memprediksi bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hasil pada tabel 1 dan gambar 2 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,28$, $p < 0.001$). tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel locus of control secara positif menyebabkan komitmen afektif.



Gambar 2. Model Struktural 1: Pengaruh Langsung Tanpa Variabel Mediasi

Hipotesis ketiga (H3) memprediksi bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pada tabel 1 dan gambar 2 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = 0,52$, $p < 0.001$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif secara positif mempengaruhi variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya, hipotesis keempat (H4) memprediksi bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh locus of control terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil pada tabel 1 menunjukkan bahwa hipotesis ini didukung secara statistik ($\beta = -0,15$, $p < 0.05$). Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif secara signifikan memediasi pengaruh locus of control terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa ketika variabel mediasi (komitmen afektif) dimasukkan dalam model, nilai pengaruh locus of control terhadap *Organizational Citizenship Behavior* bertambah dari -0,01 menjadi -0,15 dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif dalam penelitian ini sepenuhnya memediasi pengaruh locus of control terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Locus of control internal dan Organizational Citizenship Behavior

Temuan dalam penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu (Haluk et al., 2020) yang meneliti *locus of control internal* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan gaya pengambilan keputusan sebagai mediasi dengan hasil terdapat pengaruh langsung antara *locus of control internal* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Namun dalam penelitian ini ditemukan bahwa *locus of control internal* secara langsung tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (hipotesis 1). Temuan ini menunjukkan bahwa pusat kendali internal tidak secara signifikan memengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

Mekanisme Kebahagiaan Tempat Kerja

Berdasarkan Job Demand Resource Theory, (Hobfoll, 2001, 2002), Penelitian ini menemukan bahwa *locus of control internal* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif (Hipotesis II), sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa individu yang memiliki *locus of control internal* cenderung memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Anita, 2015; Anugerah et al., 2016a, 2016b; Donnelly et al., 2003). Hal ini karena orang-orang yang memiliki pengendalian internal sangat berasumsi bahwa mereka akan berhasil jika: pertama, mereka setia pada tempat mereka bekerja; dan kedua, mereka mau bekerja keras dan berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka. Karyawan yang merasakan kontrol internal dapat membuat pilihan aktif untuk tetap tinggal dan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi study manajemen, khususnya pada topik *locus of control internal*, *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen afektif. Dengan berlandaskan pada job-demand resource theory, temuan pada penelitian ini menguraikan bagaimana dan mengapa mekanisme *locus of control internal* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggunakan mekanisme komitmen afektif. Temuan penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam mendesain strategi untuk menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian juga memberikan dukungan tambahan mengenai pentingnya fungsi dari *locus of control* dan komitmen afektif dalam organisasi untuk membentuk *Organizational Citizenship Behavior*. Terakhir penelitian saat ini diharapkan dapat menjadi katalisasi dalam memberikan perhatian yang lebih untuk penelitian-penelitian yang akan datang dari para akademisi dan praktisi dalam menjelaskan fungsi dari *locus of control* dan komitmen afektif.

Referensi

- Abdillah, M. R. 2020. Effects of Altruistic Leadership on Knowledge Hiding among Subordinates: Testing a Dual Mediation Mechanism. (Doctoral dissertation, Da-Yeh University, Taiwan). Retrieved from: <https://hdl.handle.net/11296/g3e8ug>
- Abdillah, M. R., Wu, W., & Anita, R. 2020. Can altruistic leadership prevent knowledge-hiding behaviour? Testing dual mediation mechanisms. Knowledge Management Research & Practice. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1776171>
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to The

- Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Allen, N.J., Meyer P.J. and Smith C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Allen, N. J. & Meyer J. P. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California
- Anugerah, R., Anita, R., Sari, R.N. & Zenita, R. 2016. External locus of control and reduced audit quality behaviour: the mediating effects of auditor performance and organisational commitment', *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 4, No. 5, pp.353-357.
- Anita, R., Satria T. N., Raisya Z., & Abdillab MR. 2018. Locus of Control, Penerimaan Auditor atas Dysfunctional Audit Behavior dan Intention to Quit. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis* Vol. 5(1), 2018, pp 43-54
- Asiedu, Michael, Sarfo J.O., Adjei. 2014. Organizational Commitment and Citizenship Behavior: Tools to improve employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal* February 2014 edition vol.10, No.4 ISSN: 1857 - 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Badiroh U., dan Siti N.A. 2020. Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Persepsi Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 2, No. 1, Hal: 111-120
- Bebe, Kalsum., & Wang Bing. 2016. "Social Responsibility and Organisational Commitment in Local Public Administration: The Moderating Role of Organisational Citizenship Behaviour and Social Bonding." *International Public Administration Review*, Vol. 14, No. 2-3/2016.
- Brislin, R.W. 1970. Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology* [online], 1 (3), 185-216.
- Brislin, R. W. 1980. Translation and content analysis of oral and written materials. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology* (pp. 389-444). Boston: Allyn and Bacon.
- Chhabra, Bindu. 2013. "Locus of Control As A Moderator in The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitmen: A Studi of Indian IT Professionals." ISSN 2029-4581. *Organizational and Market in Emerging Economies*, Volume 4 nomor 2(8).
- Chin, W.W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications* (pp. 655-690). Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-540-32827-8_29
- Dessler, Gary. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesembilan, Jilid I, Indeks Kelompok Gramedia* : Jakarta
- Donnelly, d. P., J. J. Quirin, and D. O'Bryan. 2003. Auditor Acceptance of Dysfunctional Audit Behavior: An Explanatory Model using Auditor's Personal Characteristics, *Behavioral Research in Accounting*, 15: 87-110.
- Gautam, T., Dick, R.V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A.J. 2004. *Organizational Citizenship Behavior And Organizational Commitmen in Nepal*. Research Paper, Aston Business School, Aston University, Birmingham.
- Goodsell, C. T., 2011. Mission mystique: Strength at the institutional center. *American Review of Public Administration*, 41(5), 475-494.
- Griffin, R. W. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Haluk, Ongun., & Serife, Zihni Eyupoglu. 2020. "Mediating Role of Decision Making Style in Explaining The Relationship Between Locus Of Control and *Organizational Citizenship Behavior*." *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, ISSN: 1583-3410 (print), ISSN: 1584-5397 (electronic), vol. 70, pp. 77-89.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. 2014. Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121
- Hermawan, F., Dicky F. K. 2014. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, Vol.5 No.1 Hal: 32-39.
- Hoque, Nazamul; Khan, Aktaruzzaman, Mohammad; Mowla , Md. Masrurul, 2013. Organisational culture: features and framework from Islamic perspective, *Humanomics*, Vol. 29 Iss: 3, pp.202 - 219
- Igheneghu, Bruno I., & Popoola, SO. 2011. "Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Study of Medical Records Personnel in University Teaching Hospitals in Nigeria." *Library Philosophy and Practice* 2011 ISSN 1522-0222.
- Johnson, R. B., & Christensen, L. 2017. *Quantitative, Qualitative, and Mixed Research*. Chapter 2, pp. 29-56, 6th ed. US: SAGE Publications Inc.

- Jaaron, A. AM., CJ. Backhouse. 2015. Lean Manufacturing in Public Services: Prospects for Value Creation. DOI: 10.1007/978-3-642-14319-9_4 • Source: DBLP
- Kock, N. 2015. Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration (IJeC)*, 11(4), 1-10
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Jurnal Manajemen*, Vol.15, No.1 Hal: 95-118
- Marefat, Khodabandeh,. & Farzad, Sattari Ardabili. 2015. The mediating role of organizational commitment and political skills in occupational self-efficacy and citizenship behavior of employees. *International Journal of Organizational Leadership* 4.
- Mabasa, Fumani Donald., & Hlanganipai Ngirande., 2016. Perceived Organisational Support Influences on Job Satisfaction and Organisational Commitment among Junior Academic Staff Members. *Journal of Psychology in Africa* 25(4): 364-66.
- Marlina, Evi., Niki, Wulandari., & Wira, Ramashar. 2020. Peran Organizational Citizenship pada Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting dan Business Journal*, Vol. 2 No. 1 (2020). Hal. 127-137.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- McFarlane, S. L., & Wayne, S. 1993. Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Miston, Mapuranga., Eugene, Tafadzwa Maziriri., Tarisai, Fritz Rukuni., and Thobekani, Lose. 2021. "Employee Organisational Commitment and the Mediating Role of Work Locus of Control and Employee Job Satisfaction: The Perspective of SME Workers." *J. Risk Financial Manag.* 2021, 14, 306.
- Morin, E.M., Aube, C., & Rousseau, V. 2007. Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy", *Journal of Managerial Psychology*, 22 (5), 479-495.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2009. *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Myers, D. G. 2013. *Social psychology*. USA: Mcgraw-hill.
- Nasichudin, Ahmad., Misbahuddin A. 2012. Pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada karyawan PT Taspem (Persero) Cabang Malang. Vol 1 No.2.
- Neuman, W.L. 2011 *Social Research Methods Qualitative and Quantitative Approaches*. 7th Edition, Pearson, Boston.
- Neuman, W. L. 2014. *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson education: London.
- O'Cass, A., & Weerawardena, J. 2010. The effects of perceived industry competitive intensity and marketing-related capabilities: Drivers of superior brand performance. *Industrial Marketing Management*, 39(4), 571-581.
- Oliver, Joseph E., P. Jose, P. Brough, 2006. Confirmatory Factor Analysis of the Work Locus of Control Scale. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164405285544>
- Organ, D. W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. *Organizational Citizenship Behavior*. USA : Sage Publications, Inc
- Paramitha, M. SP., Poppy M., dan Rahmisyari. 2019. Pengaruh Locus Of Control Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Gorontalo Manajement Research* Vol. 2 No. 2
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. DOI: 10.1177/014920630002600307.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. 2003. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.

- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of *Organizational Citizenship Behaviors*: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141. DOI: 10.1037/a0013079
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. 2012. Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.
- Pourgaz, A. W., Abdul G. N., & Hossein J. 2015. Examining the relationship of *Organizational Citizenship Behavior* with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators. *Psychology*, 6, 800- 807.
- Rideout, Latrice. 2010. "Employee Commitment: An Examination of the Relationship Among Organizational Commitment, Occupational Commitment, and *Organizational Citizenship Behavior* in Human Resource Professional." Dissertation, Cappel University.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index
- Rotter, J.B. .1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement, *Psychological Monographs: General and Applied*, Vol. 80, No. 1, pp.1-28.
- Saima, Munir., & Mehsoun, Sajid. 2010. "Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan." *Journal of Business Studies Quarterly* , 2010, Vol. 1, No. 4, pp. 78-93.
- Sambung, Robi., & Iring. 2014. Pengaruh Kepribadian Terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1.
- Schermerhorn, J. 2011. *Organizational Behaviour*. Hoboken: John Wiley and Sons.
- Scholl, R.W. 1981. Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivation Force. *Academy of Management Review*, 6, 589-599.
- Shore, Lynn McFarlane; Wayne, Sandy J. 1993. Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78, 774-780.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Spector, E.P. 1988. Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 61, No. 4, pp.335-340.
- Surya, RAS, Anita, R., Abdillah, MR, Anugerah, R. dan Omar, N. 2021. The Effect of Internal Locus of Control on Whistleblowing Intention: The Mediating Role of Organisational Commitment. *International Journal of Business and Emerging Markets*, Vol. 13, No. 3, Page: 269-285
- Tenenhaus, M., Vinzi, V., Chatelin, Y., et al. 2005. PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, 48, 159-205.
- <https://doi.org/10.1016/j.csda.2004.03.005>
- Ticoalu, L. K. 2013. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Diakses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2806/2357>
- Wang, Jin-Liang ., Da-Jun Zhang, & Linda A. Jackson. 2013. Influence of self-esteem, locus of control, and organizational climate on psychological empowerment in a sample of Chinese teachers. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jasp.12099>
- Westwood, R., Andrew Chan, S. Linstead. 2004. Theorizing Chinese Employment Relations Comparatively: Exchange, Reciprocity and the Moral Economy. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Theorizing-Chinese-Employment-Relations-Exchange%2C-Westwood-Chan/66a07c0boad136f0b056ba175c66f170fe2ae1a2#references>
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1), 177-195.
- Wiener, Y 1982. Commitment in organizations: A normative review. *Acad. Manage. Rev.*, 7: 418-428
- Williams LJ, Anderson SE .1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *J. Manage.*, 17(3): 601-617.