PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG

INDRA GUNAWAN
Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen
Universitas Komputer Indonesia

ABSTARCT

Commitment organisasional is one of several factors that holds an important role for the company. This matter will affect the resources to improve joy and comfort an employee in the performance of work so that it will acquire a good employee, therefore factors that influences the performance by type personalitas individuals, namely individuals with locus of control and internal locus of control eksternal.karena in locus of control good will generate positive impacts to employees in improving the performance of a clerk. The aim of this research is to find out commitment organisasional, locus of control and employee performance, and to know how major commitment organisasional and locus of control on the performance of employees either directly and indirectly

Methods used in this research is a method of analysis descriptive and verifikatif. The population research us they are always 503 and technique the withdrawal of a sample of using technical stratified random sampling so acquired 83 of respondents. A method of analysis of data using analysis lines (the path analysis) by using aid spss 20.0 for windows

The results of the analysis concluded that commitment organisasional and locus of control either directly influence significantly to the performance of employees. Jointly influential 84,97 %, amounting to in a partial most influential against employee performance is organisasional commitments amounting to 51,60 % and the influence of locus of control of 33,37 % while that affects indirectly or from another factor at work, 15,03 % is characteristic of attitude,knowledge, motivation, of job experience and psychological factors.

Keywords: Commitment Organizational, Locus of control and performance employees

I. PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi sekarang ini, tiap perusahaan dituntut harus menghadapi persaingan yang sangat ketat dari perusahaan – perusahaan yang di dunia. Meningkatnya seluruh intensitas persaingan yang sekarang ini, tiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan tiap kebutuhan dan keinginan konsumen serta mewujudkan apa yang diinginkan oleh mereka dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang telah dilakukan oleh para pesaing

Setiap perusahaan yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja dengan efektif, efisien dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena manusia memegang peranan penting bagi pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki Komitmen organisasional pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan/pegawai terhadap organisasi. dengan Adanya kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu komitmen dari pihak karyawan maupun perusahaan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi.

Organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia untuk bekerja keras demi kepentingan organisasi dan bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi. Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor komitmen organisasional saja, melainkan suatu perusahaan harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai . Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Proses itu terlihat melalui pelayanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam proses ini diperlukan prosedur kerja dan hasil yang akan dicapai. Dalam pemahaman lain kinerja adalah keseluruhan unsur dan proses yang terpadu dalam suatu organisasi yang ada didalamnya setiap individu, perilaku atau pola kerja keseluruhan, proses kerja serta hasil kerja atau tercapainya tujuan tertentu.

Disamping itu juga kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu yang ditetapkan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dan sesuai harapan merupakan hal yang diharapkan dari semua program atupun

kebijakan yang dibuat suatu organisasi guna kelancaran aktivitas organisasi, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus perlu mendapatkan perhatian yang lebih, karena akan mempengaruhi pada prilaku individu anggota organisasi.

I.II Rumusan Masalah

Berikut perumusan masalah, diantaranya :

1. Bagaimana komitmen organisasional pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
2. Bagaimana *locus of control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional terhadap *Locus of control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
6. seberapa besar pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung

I.III Maksud Dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Ada pun maksud di dalam laporan penelitian tersebut adalah Mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui komitmen organisasional pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
2. Untuk mengetahui *locus of control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap *Locus of control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan komitmen organisasional dan *locus of control* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung

I.IV Kegunaan Penelitian

Kegunaan Praktis

1. Bagi pengembangan Ilmu Manajemen tentang terkaitnya antara komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan
2. Didalam laporan penelitian ini dapat digunakan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan kepada dunia akademis untuk dijadikan bahan referensi tentang komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan
2. Bagi karyawan hasil penelitian diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan atau lainnya yang mungkin di gunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

II.I Kajian Pustaka

1. komitmen organisasi

komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasyrat terus bekerja disana. komitmen biasanya lebih kuat diantara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen.

Komitmen Organisasional menurut **(Newstrom dan Davis, 1997:259-60)** menjelaskan bahwa:"pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik menunjukan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat pergantian yang rendah secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud menjadi pelanggan yang

setia yang membeli lebih banyak yang merekomendasikan kepada pelanggan lain serta dia membayar harga yang lebih".

Komitmen Organisasional menurut **(Luthans 2006:249)** menjelaskan bahwa: "sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan".

2. *Locus of Control*

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2003). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966).

Konsep *Locus of Control* memiliki latar belakang teoritis dalam teori pembelajaran sosial. Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang (Irwandi,2002).

Tipe pertama merupakan tipe *Locus of Control* internal sedang tipe kedua adalah *Locus of Cotrol* eksternal (Robert *et al.,* 1997; Rotter, 1966 dalam Brownell, 1978).

Individu dengan *locus of control* internal percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan (Brownell, 1978 dan Pasewark dan Strauser, 1996) dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas kelebihan beban kerja dan konflik antarperan bersifat proaktif. Individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif.

Internal control mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982).

Locus of Control berperan dalam motivasi, *Locus of Control* yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. *Locus of Control* internal akan cenderung lebih sukses dalam karir mereka daripada *Locus of Control* eksternal, mereka cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan uang yang lebih. Sebagai tambahan, *Locus of Control* internal dilaporkan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stress daripada *Locus of Control* eksternal (Baron dan Greenberg, 1990 dalam Maryanti, 2005). menurut **Patten (2005)** *Locus of Control* adalah:"menjelaskan bahwa pengaruh pengendalian terhadap manusia bukan hanya sekedar proses sederhana namun tergantung pada pengendalian itu sendiri dan pada apakah individu menerima hubungan sebab akibat antara perilaku yang memerlukan pengendalian".

3. kinerja karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

menurut **A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67)** kinerja adalah : “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Veithzal Rivai (2004: 309)** kinerja adalah : “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dengan upaya untuk mencapai tujuannya”.

Menurut **Faustino Cardoso Gomes (2003;142)** kinerja adalah : Kinerja merupakan outcome yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu atau pada saat ini. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk terus meningkatkan prestasinya, yang akan dinilai atasan, sehingga karyawan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja/prestasinya, dan karyawan akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan akan dapat memantu perusahaan mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat secara efektif dan efisien.

II.II KERANGKA PEMIKIRAN

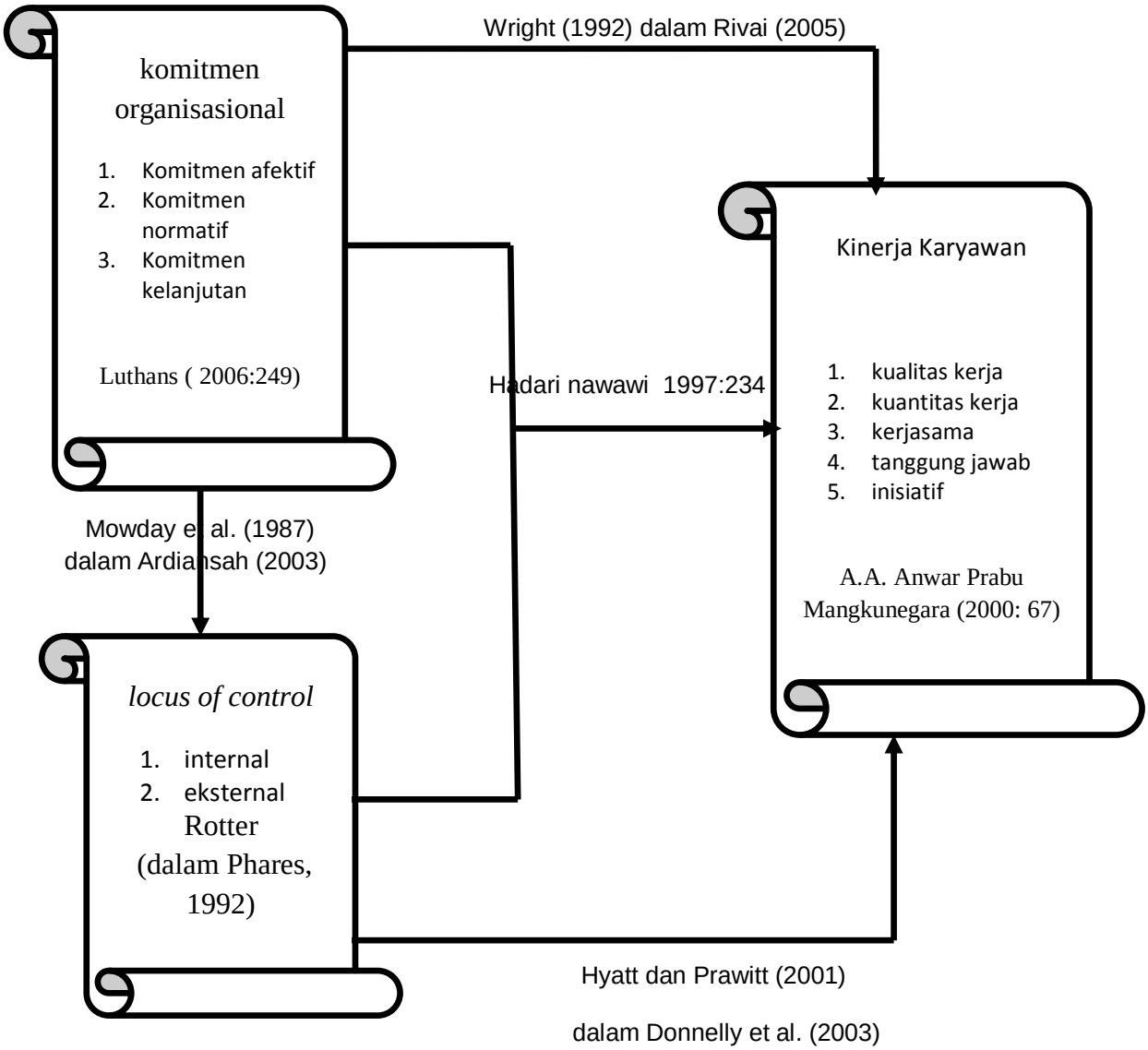
Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitik beratkan ‘*bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain’*, maka MSDM memfokuskan pada “*orang*” baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Pegawai dalam komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang bersadarkan *continuance,* pegawai yang ingin menjadai anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organsasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

Sebuah perilaku yang dapat menjelaskan apakah seseorang merasakan bahwa hasil kerjanya dikendalikan secara internal atau eksternal. Bila terdapat pengendalian internal, yang dirasakan seseorang karyawan ia dapat mempengaruhi hasil kerjanya melalui kecakapan, keahlian, dan usahanya. Jika merasakan bahwa hasil kerjanya lebih ditentukan oleh kekuatan di luar kuasanya, maka ini tergolong eksternal

Menurut (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Paradigma Penelitian

Komitmen Organisasional Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

II.III HIPOTESIS

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa

1. kurang baiknya komitmen organisasional pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
2. kurang baiknya *locus of control* pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung .
3. kurang baiknya kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
4. komitmen organisasional berpengaruh terhadap *locus of control* pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
5. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung .
6. *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.
7. komitmen organisasional dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nikkatsu Electric Works Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

III.I Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasional dan *locus of control* sebagai variabel bebas atau independent serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependent. Penelitian dilakukan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dari 11 Departemen yang berkedudukan dan berkantor di Jl. Cimuncang No 70 Bandung

III.II Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang memakai daftar pertanyaan / pernyataan terstruktur atau kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok, untuk memberikan kejelasan hubungan antar variabel peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, yaitu peneliti menguji jawaban dari permasalahan yang dikemukakan atau menguji hipotesis.

III.III Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variable X1 dan X2 sebagai variable dependen adalah komitmen organisasional (X1) yang meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kelanjutan. *locus of control* (X2) meliputi *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* . Sedangkan variable Y atau variable independen adalah kinerja karyawan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, inisiatif dan tanggung jawab**.** Skala yang di gunakan pada ketiga variable menggunakan skala ordinal.

III.IV Teknik Penarikan Sampel

populasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:80), menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.”

. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT.Nikkatsu Electric Works Bandung berjumlah sebanyak 503 orang Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Random Sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel dengan memilih secara acak sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai responden, yang mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Bagian dan jumlah responden masing-masing strata.

Banyaknya karyawan berdasarkan jumlah populasi yang digunakan sebanyak 503 orang karyawan, sehingga jumlah yang dihasilkan dengan rumus Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket :
n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 503 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 83 orang pegawai dengan pembulatan.

III.V Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang di perlukan, penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (field Research)

   Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

   a. Observasi
   b. Wawancara
   c. Kuesioner
   d. Dokumentasi

Penelitian Kepustakaan *(Library Research*

III.VI Unit Analisis

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data.Menurut **Sugiyono (2010:137)** mengemukakan bahwa: "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang diunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur".

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing – masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson
x = skor item pertanyaan
y = skor total item pertanyaan
N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Hasil perhitungan uji validitas ditentukan dengan kriteria yang digunakan adalah item valid berarti layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya, dan apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah pengujian yang diperlukan untuk mengetahui ketentuan dan tingkat resisi suatu ukuran tersebut dapat diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Untuk menguji reliabilitas (keandalan) kuesioner dalam penelitian ini digunakan teknik belah dua (*split half*) skor pernyataan (*statement*) bernomor ganjil genap, dengan teknik korelasi *spearman brown*. Cara kerja Teknik Belah Dua (*split halfmethod*) menurut Sugiyono (2006:126), adalah sebagai berikut:

1. Butir-butir instrumen di belah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen ganjil dan genap.
2. Skor data tiap kelompok disusun sendiri. Skor butir kelompok dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.
3. Selanjutnya skor total antara kelompok ganjil dan genap di cari korelasinya.
4. Koefisien korelasi selanjutnya dimasukan dalam rumus *Spearman Brown.*"

Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana penerapan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif dan memberikan nilai pembobotan 1-2-3-4-5 untuk jenis pertanyaan negatif

.

Keseluruhan nilai atau skor yag didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
   a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
   d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
   e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ \ at\ lower\ \ Limit\ ) - (Density\ \ at\ Upper\ \ Limit\ )}{(area\ \ Under\ \ Upper\ \ Limit\ ) - (Area\ \ Under\ \ Lower\ \ Limit\ )}$$

Dimana :

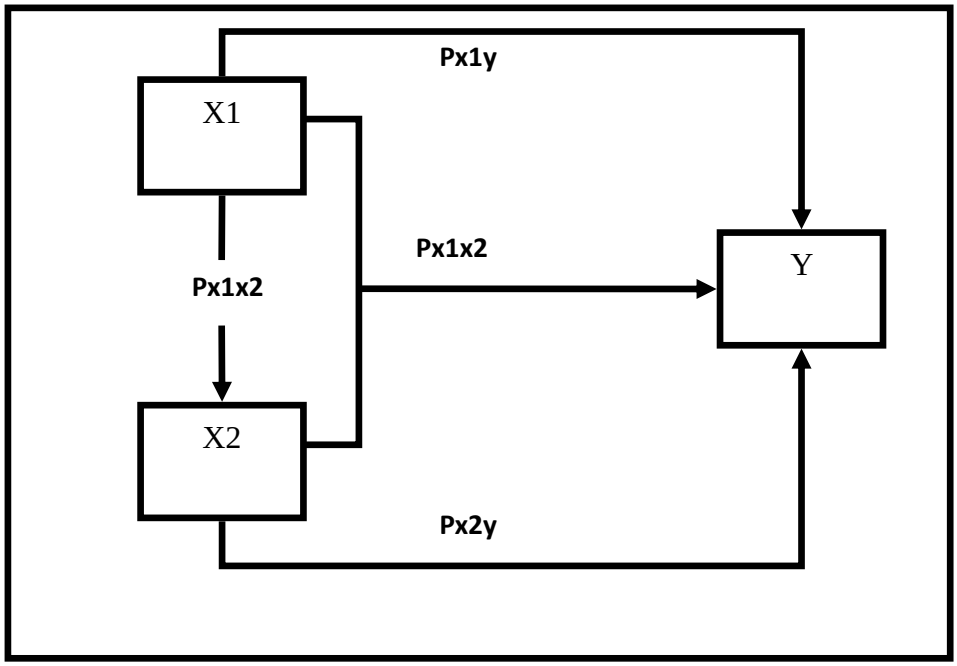
Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

   f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :
   Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan digunakan analisis jalur.

Analisis Jalur

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut :



Keterangan :
X_1 : Komitmen organisasional
X_2 : *Locus of control*
Y : kinerja karyawan
PX1X2 : Koefisien Komitmen organisasional terhadap *Locus of control*
PX1Y : Koefisien Komitmen organisasional terhadap Kineja Karyawan
PX2Y : Koefisien *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan
PX1X2Y: Koefisien Komitmen organisasional dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Karyawan

III.VII Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh penilaian kinerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) di PT. Inti (Persero) Bandung. Berkaitan dengan keberadaan data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data sampel, maka hipotesis penelitian ini dapat diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :
dimana :

H1: Komitmen Organisasional pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.sudah baik.
H_{01} : μ (LK) ≤ 68%, Komitmen Organisasional belum baik pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H_{11} : μ (LK) > 68%, Komitmen Organisasional sudah baik pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H2 : *Locus Of Control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah baik
dimana :
H_{02} : μ (DK) ≤ 68%, *Locus Of Control* belum baik pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H_{12} : μ (DK) > 68%, *Locus Of Control* sudah baik pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H3: Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah baik
dimana :
H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, Kinerja Karyawan belum baik pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H_{13} : μ (PK) > 68%, Kinerja Karyawan sudah baik pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

Selanjutnya pengujian hipotesis secara simultan yaitu sebagai berikut :

H_0 ; ρ = 0, Secara simultan komitmen organisasional dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H_1 ; ρ ≠ 0,Secara simultan komitmen organisasional dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

Selanjutnya pengujian hipotesis secara parsial yaitu sebagai berikut :

H_{01}; ρ = 0, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap *locus of control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H_{11} ; ρ ≠ 0, komitmen organisasional berpengaruh terhadap *locus of control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung
H_{02} ; ρ = 0, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

H_{02} ; ρ ≠ 0, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

H_{03} ; ρ = 0, *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

H_{03}; ρ ≠ 0, *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.I Analisis Deskriptif

komitmen organisasional

Hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel penilaian kinerja sebesar 71,08 % Hal ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasional pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung secara umum berada dalam kategori baik. Akan tetapi jika dilihat pada indikator komitmen normatif masuk dalam kategori cukup.

Locus of control

Hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel *Locus of control* sebesar 72,30 %. Hal ini menunjukan bahwa *Locus of Control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung secara umum berada dalam kategori baik. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator tampak bahwa persentase skor tanggapan responden pada indikator *Locus of Control eksternal* masuk dalam kategori cukup.

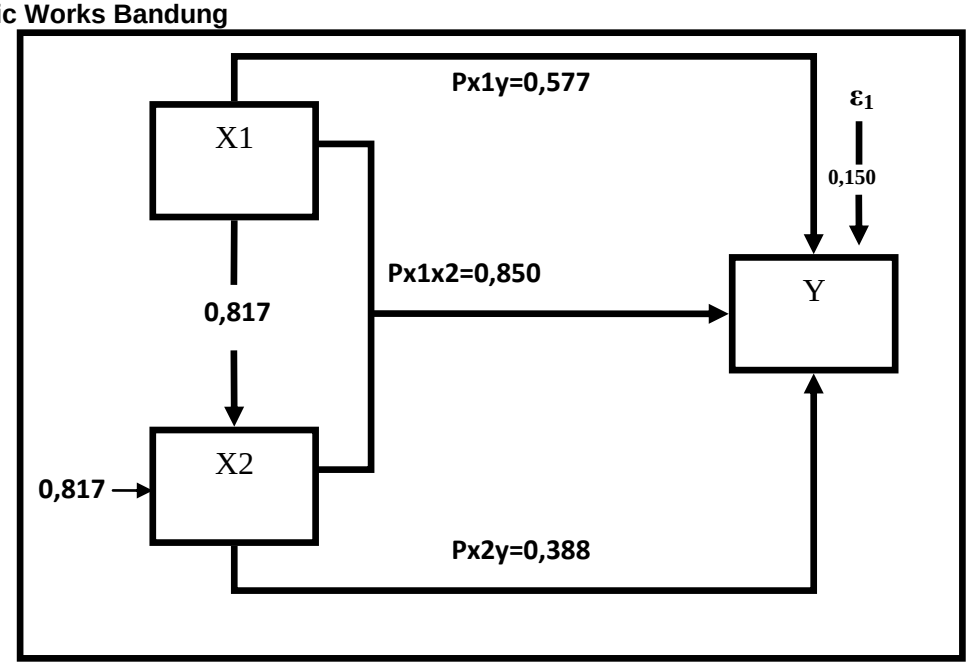
kinerja karyawan

Hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan sebesar 73,37 % Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung tergolong baik. Akan tetapi jika dilihat pada indikator kebutuhan untuk dicintai dan dihargai termasuk dalam kategori sedang.

IV.II Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial diperoleh data sebagai berikut :

Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung



Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

Y = 0,577 X1 + 0,388 X2 + 0,150 $\boldsymbol{\varepsilon_1}$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawam

X1 = Komitmen Organisasional

X2 = *Locus of control*

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.20 dilihat nilai F_{hitung} sebesar 226.160 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas 80 diperoleh nilai F_{tabel} = 3,111.Karena F_{hitung} (226.160) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,111) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (H_1), sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional dan *Locus of Control* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

1. Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap *Locus of Control*

Nilai statistik uji t variabel Komitmen Organisasional 7.683 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 80 diperoleh nilai t_{tabel}sebesar 1,990.Karena t_{hitung} (7,683) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,990) dan *Locus of Control* 5.169 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 80 diperoleh nilai t_{tabel}sebesar 1,990.Karena t_{hitung} (5.169) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,990) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (H_1),sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Locus of Control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai statistik uji t variabel Komitmen Organisasional 7.683dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 80 diperoleh nilai t_{tabel}sebesar 1,990.Karena t_{hitung} (7,683) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,990) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (H_1), berdasarkan Dari data dapat kita ketahui bahwa total pengaruh yang diberikan variabel Komitmen Organisasional terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 51,60%. sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

3. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja karyawan

Nilai statistik uji t variabel *Locus of Control* 5.169dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 80 diperoleh nilai t_{tabel}sebesar 1,990.Karena t_{hitung} (5.169) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,990) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (H_1), berdasarkan Dari tabel 4.28 di atas dapat kita ketahui bahwa total pengaruh yang diberikan variabel *Locus of Control* terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 33,37% sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Komitmen Organisasional dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil sebelumnya, diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional dan *Locus of Control* terhadap Kinerja karyawan. Untuk melihat lebih jauh tentang besar pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat Pengaruh langsung dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 33,30% dan pengaruh tidak langsung melalui *Locus of control* sebesar 18,30% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,60% dan Pengaruh langsung dari *Locus of control* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 15,07% serta pengaruh tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 18,30% sehingga total pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 33,37%.

IV.III Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap *Locus of Control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, hal ini sependapat dengan Mowday et al. (1987) dalam Ardiansah (2003) menyatakan komitmen organisasional sebagai: keinginan yang kuat seseorang untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, kesediaan untuk meningkatkan upaya yang lebih baik sebagai bagian dalam organisasi, keyakinandan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi

Penulis juga mengungkapkan dalam hasil analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, hal ini sependapat dengan **Rivai (2005)** yang menunjukkan bahwa komitmen berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Komitmen organisasional itu sendiri adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sejalan dengan

teori menurut **Mackenzie, Podzakoff dan Ahearne (1998)** yang menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan *consequence* dari *in-role performance*, namun demikian komitmen organisasional juga merupakan *antecendent* dari *extra roleperformance.*

Penulis juga mengungkapkan dalam hasil analisis penelitian ini yang menunjukkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, hal ini sependapat dengan **Hyatt dan Prawitt(2001)** telah memberikan beberapa bukti bahwa *internal locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *locus of control internal*. Seharusnya memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternal.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komitmen Organisasional karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah baik yang diolah melalui 3 (tiga) indikator yaitu Komitmen Afektif,Komitmen Normatif dan Komitmen Kelanjutan. indikator komitmen afektif dan komitmen kelanjutan masuk dalam kategori baik sehingga membawa pengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bekerja . namun ada salah satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu komitmen normatif yang masuk dalam kategori cukup.
2. *locus of control* karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah baik yang diolah melalui 2 (dua) indikator yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal.* indikator *locus of control internal* masuk dalam kategori baik sehingga membawa pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. namun ada salah satu indikator yang perlu diperhatikan yaitu *locus of control eksternal* yang masuk dalam kategori cukup
3. Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah baik yang diolah melalui 5 (lima) indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja,kerjasama,inisiatif dan tanggung jawab. indikator kuantitas kerja,kualitas kerja dan tanggung jawab masuk dalam kategori baik sehingga membawa pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. namun ada 2 (dua) indikator yang perlu di perhatikan yaitu inisiatif dan kerjasama yang masuk dalam kategori cukup hal ini sehingga membawa pengaruh positif dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
4. Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *locus of control* pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap *locus of control,* dimana komitmen organisasional yang baik akan membuat *locus of control internal* maupun *eksternal* yang akan membuat *locus of control* akan semakin baik.
5. Komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Komitmen organisasional memberikan kontribusi atau pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik Komitmen Organisasional yang dilakukan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
6. *locus of control* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. dimana *locus of control* membuat masing-masing tepat dan lebih baik terhadap tipe-tipe tertentu atau terhadap tipe-tipe khusus dalam posisi-posisi atau dalam kedudukan tertentu.
7. Komitmen organisasional dan *locus of control* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. secara bersama-sama Komitmen organisasional dan *locus of control* memberikan kontribusi/pengaruh yang berada dalam kategori baik terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun tidak langsung Diantara kedua variabel independen, komitmen organisasional memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *locus of control.*

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh Komitmen organisasional dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung diantaranya :

1. komitmen organisasional pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung secara keseluruhan sudah baik, untuk itu perusahaan harus mempertahankan komitmen organisasional yang seperti ini dan ditingkatkan dari baik menjadi lebih baik lagi, karena jika tidak akan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Namun, dalam hal pemberian tanggung jawab dan moral karyawan untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan dinilai cukup, hal ini akan menimbulkan kurangnya pemberian serangkaian tugas kepada karyawan dalam bekerja. Untuk itu, perusahaan harus senantiasa memberikan tantangan atau tanggung jawab baru pada pekerjaan karyawan sekarang ini dalam bekerja.
2. Secara umum *locus of control* karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah baik, namun perusahaan perlu memperhatikan kemampuan dan usaha apa yang karyawan mau agar tingkat motivasi karyawan meningkat. Salah satunya pemberian insentif terhadap karyawan harus sesuai dengan harapan karyawan. Jika tidak, karyawan akan cenderung malas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang karyawan kerjakan akan cenderung terhambat.

3. Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah baik namum perusahaan perlu memperhatikan harus lebih meningkatkan inisiatif dan kerjasama yang masuk dalam kategori cukup hal ini sehingga membawa pengaruh positif dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
4. kontribusi pengaruh yang diberikan variabel Komitmen organisasional terhadap *locus of control* Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung kategori baik, sehingga perusahaan cukup mempertahankan langkah-langkah yang sudah dipakai dalam Komitmen organisasional dan memberikan solusi yang baik apabila ada karyawan yang masih kurang dalam hal-hal yang peraturan yang diberikan oleh perusahaan.
5. kontribusi pengaruh yang diberikan variabel Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. sehingga perusahaan cukup mempertahankan langkah-langkah yang sudah dipakai dalam memberi tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dan memberikan solusi yang baik apabila ada karyawan yang masih kurang nilainya atas hasil evaluasi kinerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan.
6. kontribusi pengaruh yang diberikan variabel *locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih memperhatikan dalam hal peristiwa yang terjadi dalam lingkungan internal maupun eksternal sesuai harapan perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pemberian waktu tambahan untuk penyelesaian tugas-tugas kerja yang di berikan oleh pimpinan sehingga karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat pada waktunya agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.
7. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti yaitu Komitmen organisasional dan *locus of control* serta Kinerja Karyawa**n** secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan, maka dari itu PT. Nikkatsu Electric Works Bandung harus memperhatikan variabel-variabel tersebut. Karena dapat berguna bagi kelangsungan hidup perusahaan, salah satunya yaitu variabel Komitmen organisasional yang berperan penting dalam peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam diri karyawan maupun perusahaan serta kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Anwar P. Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Rosdakarya: Bandung.

Anwar P. Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Rosdakarya: Bandung.

Aisyah Ratnasari dan Tita safitriawati,(2009). Analisis sikap kerja,komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SLI di Tanggerang.*Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol.II,1411-545X*

Alwan Sri Kustono,**(**2008**).** Peran *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Pada Mata Kuliah Keahlian Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember, Vol. 6 No.1,1693-2420*

Alwan Sri Kustono,2011**.**Pengaruh Jender Dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi. *Media Riset Akuntansi, Vol. 1, No. 1.*

Diana Sulianti K. L. Tobing,2009, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Iii Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan ,Vol.11, No. 1*

Indri kartika, (2007). locus of control and accepting disfunctional behavior on public auditors of DFAB. *Jurnal Akuntabilitas*, 1412-0240.

Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi: Yogyakarta

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah:Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi : Penerbit Genesis.

Rana Ozen Kutanis,2011.The Effects of Locus of Control on Learning Performance A Case of an Academic Organization. *Journal of Economic and Social Studies 2011,Vol 1,No.2*

Rotter, J. B. (1966). General expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monograph, 80.

Ratno Purnomo,2010. Pengaruh kepribadian,self efficacy dan locus of control terhadap persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi 2010,Vol.17,No.2*

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset).

Saima munir,2010.examining locus of control (loc) as a determinant of organizational commitment among university professors in pakistan.*Journal Of business studies Quartely 2010,Vol 1,No.3,pp 78-93*

Sih Darmi Astuti.2010**.** Model *Person-Organization Fit* (P-O Fit Model) Terhadap KepuasanKerja,Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan.*Jurnal Bisnis dan Ekonomi 2010,Vol.17,No.1*

Siti Nurhidayah dan Nuri Hidayanti, *2011.*Hubungan Antara Ketabahan Dan *Locus Of Control External* Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Istri Yang Bekerja di Bagian *Sewing* Pada PT. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi. *Jurnal Soul, Vol. 4, No 2.*

Sugiyono. 2010*. Metode Penelitian Pendidikan*. ALFABETA Bandung.

Windy Aprilia Murty,2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi(Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review Volume 2, No. 2, 215 – 228*

Yenny verawati joko utomo,2011. pengaruh komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank lippo tbk cabang kudus. *Jurnal Analisis Manajemen.2011,Vol. 5,No. 2*