

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Rahima Diagra Syarifuddin¹, Julianto², Vera Nova³

^{1, 2, 3} Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Correspondent: juliantosaleh@ar-raniry.ac.id

Abstract

Abstract: *Organisational commitment is an individual's desire to stay in an organisation. Locus of Control is considered to have an effect on individual organisational commitment. Locus of Control is divided into two, namely internal Locus of Control and external Locus of Control. This study aims to determine whether there is an effect of Locus of Control on Organisational Commitment in the management of Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh. This research approach uses a quantitative approach with data analysis methods using multiple linear regression and saturated sampling as a sampling technique. The instruments used in this study are the Locus of Control scale and the Organisational Commitment scale. The results of the hypothesis in this study, namely the external Locus of Control dimension affects Organisational Commitment in the management of the Ar-Risalah Campus Da'wah Institution at UIN Ar-Raniry Banda Aceh, have a significance value of 0.024 ($p < 0.05$) accepted, meaning that the external Locus of Control dimension affects organisational commitment.*

Keywords: *Locus of Control, Organizational Commitment, Campus Da'wah Institute*

Abstrak

Abstrak: Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk tetap bertahan di dalam sebuah organisasi. *Locus of Control* dianggap berpengaruh terhadap komitmen organisasi individu. *Locus of Control* terbagi dua yaitu *Locus of Control internal* dan *Locus of Control eksternal*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan regresi *linear* berganda serta menggunakan *sampling* jenuh sebagai teknik samplingnya. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *Locus of Control* dan skala Komitmen Organisasi. Hasil hipotesis dalam penelitian ini yaitu dimensi *Locus of Control eksternal* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 ($p < 0,05$) diterima, artinya dimensi *Locus of Control eksternal* berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Locus of Control, Komitmen Organisasi, Lembaga Dakwah Kampus*

Pendahuluan

Mahasiswa adalah sebutan bagi individu yang menempuh pendidikan sebuah sekolah tinggi akademi dan yang paling umum adalah universitas. Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi (Kasanah, 2016). Mahasiswa biasanya berada dalam rentang usia 18 sampai 25 tahun (Yusuf L.N, 2006). Mahasiswa dicetak untuk menjadi sarjana yang mempunyai kemampuan tinggi dalam bidang akademis maupun non akademis. Kemampuan non akademis yang dimaksud yaitu mahasiswa didorong untuk memiliki aktivitas produktif dan aktif pada organisasi intra kampus serta ekstra kampus. Hal ini karena mahasiswa mampu melakukan perubahan sosial atau dikenal dengan istilah *the agent of social change*. Salah satunya terlibat pada kegiatan organisasi dakwah kampus (Widuri, 2021).

Dakwah kampus merupakan salah satu pilar utama dari dakwah secara keseluruhan. Lapisan pertama yang memegang peran penting untuk terjadinya kontinuitas dakwah di lingkungan kampus adalah mahasiswa. Mahasiswa tergabung dalam lembaga yang dikenal dengan Lembaga Dakwah Kampus atau LDK, organisasi ini bergerak dengan Islam sebagai dasarnya. Aktivistik LDK dikenal memiliki intelektualitas tinggi dan juga sosok yang senantiasa bertaqarrub kepada Rabbnya dan takut akan azab yang menimpa jika berbuat sesuatu di luar kehendak-Nya (Rosada & dkk, 2007).

Mahasiswa yang tergabung dalam LDK mempunyai beberapa harapan antara lain dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh pada bangku kuliah menjadi pribadi yang kompeten, handal pada bidang non akademik, *personality* anggota, *follow up* pembelajaran agama, serta mendapatkan lingkungan atau jaringan yang lebih luas di kampus (Gani, 2021). Selanjutnya LDK juga memiliki harapan kepada para anggota yang tergabung, antara lain; agar memiliki sikap yang positif dan mendukung organisasi, bisa dan berkomitmen dalam mewujudkan program kerja serta bersama-sama menjalankan amal shalih dalam melaksanakan misi dakwah (aisyah, 2020).

Allen dan Meyer (1990) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu untuk mau tetap bersama organisasi. Robbins dan Judge (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu-individu berada di pihak organisasi dan tujuan-tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Potter dan Minner (dalam Kusumaputri, 2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai keterikatan (*attachmant*) pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk bertahan hidup, identifikasi dengan nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk berinvestasi lebih banyak dalam perilakunya. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang berkomitmen pada organisasinya lebih mampu bertahan sebagai bagian dari organisasi daripada anggota yang tidak berkomitmen pada organisasi. (Yusuf & Syarif, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Whitener, 2001) menyatakan bahwa setiap organisasi dengan anggota yang sangat terlibat mencapai hasil yang lebih baik selama tiga tahun, dengan agensi secara keseluruhan mencapai peningkatan 112% dibandingkan dengan agensi dengan keterlibatan anggota organisasi sebesar 76%. Namun tidak semua instansi memiliki anggota yang sangat berkomitmen terhadap organisasinya, terutama di Indonesia.

Komitmen organisasi di Indonesia masih rendah dibandingkan *staff* di negara Asia lainnya. Sampel penelitian meliputi 8.000 responden dari 46 perusahaan di Indonesia, total 115.000 responden dari 515 perusahaan di 10 negara Asia (Suyasa & Coawanta, 2004). Menurut studi Data Indonesia.id yang diterbitkan oleh Michael Page pada April 2022, hingga 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk meninggalkan pekerjaannya dalam enam bulan ke depan. Tak terkecuali Indonesia dengan persentase 84%. Persentase itu lebih

tinggi dari rata-rata Asia- Pasifik yang hanya 74%. Hal ini menunjukkan rendahnya indikator komitmen karyawan. Meskipun keterlibatan karyawan yang rendah berdampak negatif pada kinerja perusahaan (Pramesthi, 2017).

Kondisi ini juga terjadi pada beberapa pengurus UKMLDK Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh periode kepengurusan 2022/2023 sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti via *whatsapp call* yang mengatakan bahwa pengurus LDK Ar-Risalah kurang terlibat aktif di- karenakan merasa tidak menemukan hal yang menunjang bakat dan minatnya. Kemudian jarak tempuh antara lokasi tempat tinggal dengan kampus yang terlalu jauh serta jarang hadir atau jarang berkontribusi dalam organisasi dikarenakan ada prioritas lain. Hal tersebut menunjukkan masih ada masalah komitmen organisasi pada pengurus LDK.

Patten (2005) 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 dan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi individu adalah kepribadian. Storms dan Spector (1987) berpendapat bahwa salah satu karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah *Locus of Control*.

Konsep *Locus of Control* (lokus kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. Rotter (dalam Travers, 1982) mengenalkan konsep bahwa perilaku dipengaruhi bagaimana seseorang merasakannya di dalam kendali dari penguatan (*reinforcement*) yang ada di lingkungan atau mungkin mereka berada di luar kendali. Hal ini menjadi masalah yang disebut dengan lokus kendali.

Rotter (1966) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai sejauh mana individu bertanggung jawab terhadap apa yang terjadi pada dirinya. Selanjutnya Rotter (1966) menyatakan bahwa Individu yang memiliki *Locus of Control internal* menganggap bahwa keberhasilan atau kegagalan tergantung pada dirinya, sedangkan individu yang memiliki *Locus of Control eksternal* menganggap bahwa setiap kejadian berada diluar kontrol dirinya.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen organisasi diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Wang (2007), menjelaskan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Mereka menjelaskan bahwa individu dengan *Locus of Control internal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif dan normatif, sedangkan individu dengan *Locus of Control eksternal* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. Berbeda dari penjelasan di atas, (Kamashanti, 2008) menemukan bahwa mereka yang memiliki kecenderungan *Locus of Control eksternal* akan memiliki komitmen yang tinggi karena posisi mereka biasanya terletak pada level pelaksana, di mana bidang pekerjaan mereka lebih sesuai dengan pekerjaan yang terstruktur dan prosedural, yang membuat mereka lebih responsif dan sesuai dalam menerima hasil keputusan.

Berdasarkan uraian pendahuluan, uraian beberapa peneliti serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh”

Hipotesis dalam penelitian ini ada tiga yaitu Pengaruh *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Pengaruh *Locus of Control Internal* terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Pengaruh *Locus of Control Eksternal* terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Metode Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen (*Locus of Control*) dan variabel dependen (*Komitmen Organisasi*). Adapun subjek dalam penelitian ini di dapat melalui surat keputusan (SK) pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar- Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang berjumlah 62 pengurus (kecuali peneliti) sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 pengurus.

Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yang disusun oleh peneliti merujuk pada teori yang digunakan, yaitu:

1. Skala Komitmen Organisasi, dimodifikasi dari skala yang dibuat oleh (Jannah, 2021) berdasarkan dimensi menurut Allen dan Meyer (dalam Yusuf & Syarif, 2017). Skala ini terdiri dari 21 aitem dengan indeks daya beda aitem dalam rentang 0,280 – 0,802 dan reliabilitasnya sebesar 0,890.
2. Skala *Locus of Control*, disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi dari Rotter (1966). Skala ini terdiri dari 12 aitem dengan indeks daya beda aitem dalam rentang 0,266 – 0,687 dan reliabilitasnya sebesar 0,533.

Metode analisis data

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan).

Deskripsi data penelitian berdasarkan skor hipotetik dan skorempirik dapat dilihat pada tabel 1. di bawah ini.

Tabel 1.
Deskripsi data penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Locus of Control</i>	12	0	6	2	12	5	10,50	1,55
Komitmen Organisasi	84	21	52,5	10,5	81	45	69,31	7,20

Pada Tabel 1 dapat dilihat skor rata-rata *Locus of Control* empirik (10,50) lebih tinggi skor hipotetik (6). Skor rata-rata Komitmen Organisasi empirik (69,31) lebih tinggi skor hipotetik (52,5).

Dalam penelitian ini variabel *Locus of Control* dan variabel Komitmen organisasi memiliki jenjang kategorisasi yang berbeda. Variabel *Locus of Control* menggunakan dua jenjang kategori yaitu internal dan eksternal sedangkan Komitmen Organisasi menggunakan tiga jenjang kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut rumus pengkategorian pada variabel *Locus of Control*

Rendah = $X < \mu$

Tinggi = $X \geq \mu$

Keterangan:

X = Skor mentah sampel

μ = Rata-rata distribusi dalam populasi

Berdasarkan rumus kategorisasi dua jenjang (*ordinal*) yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala *Locus of Control* adalah sebagai mana yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 2.
Kategorisasi *Locus of Control*

<i>Locus of Control</i>	Nilai	Jumlah	Persentase
Internal	$X \geq 6$	60	98,4%
Eksternal	$X < 6$	1	1,6 %
Total		61	100%

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa *Locus of Control* sebagian besar subjek berada pada kategori internal 98,4% dan hanya 1% dalam kategori eksternal.

Selanjutnya dilakukan kategorisasi dengan menggunakan dua kategori pada variabel *Locus of Control*. Hasil kategorisasi *posttraumatic growth* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 62,11$	6	9,8%
Sedang	$62,11 < X < 76,51$	41	67,2%
Tinggi	$X > 76,51$	14	23%
Total		61	100%

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi sebagian besar subjek berada pada kategori sedang sampai tinggi (90,2%) dan hanya 6% dalam kategori rendah.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda. Hasil uji hipotesis *Locus of Control* terhadap Komitmen Organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.
Nilai koefisien analisis regresi berganda

Hipotesis	t	Sig
Variabel <i>Locus of Control</i>	1,999	0,050
Dimensi <i>Locus of Control internal</i>	0,834	0,408
Dimensi <i>Locus of Control eksternal</i>	2,319	0,024

Berdasarkan data pada tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi variabel *Locus of Control* sebesar 0,050 ($p > 0,05$) dan nilai signifikansi dimensi *Locus of Control internal* bernilai sebesar 0,408 ($p > 0,05$), Maka hipotesis pertama yaitu *Locus of Control* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh ditolak dan hipotesis kedua yaitu *Locus of Control internal* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh ditolak sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh dimensi *Locus of Control eksternal* adalah sebesar 0,024 ($p < 0,05$). Maka hipotesis ketiga yaitu *Locus of*

Control eksternal berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry diterima.

Pada penelitian ini terdapat determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,068 atau (dibulatkan menjadi 6,8%). Ini artinya *Locus of Control eksternal* memiliki korelasi dengan Komitmen Organisasi. Sedangkan 93,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Diskusi

Saat peneliti melakukan wawancara, disimpulkan bahwasanya yang mempengaruhi komitmen organisasi pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh secara keseluruhan yaitu dikarenakan faktor dari luar diri mereka seperti jarak tempuh antara lokasi tempat tinggal dengan kampus yang terlalu jauh, serta jarang hadir atau jarang berkontribusi dalam organisasi dikarenakan ada prioritas lain. Hal tersebut sesuai dengan hasil analisis kategorisasi yang menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh didominasi sebesar 41 (67,2%) subjek berada pada tingkat sedang yang artinya dimaknai cukup baik. Kemudian sebesar 6 (9,8%) subjek berada pada tingkat rendah dan sebesar 14 (23%) subjek berada pada tingkat tinggi.

Adapun hasil kategorisasi *Locus of Control* menunjukkan bahwa secara keseluruhan sebesar 1 (1,6%) subjek pengurus yang memiliki tingkat *Locus of Control* rendah dan sebesar 60 (98,4%) subjek pada kategorisasi tinggi artinya *Locus of Control* pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh mayoritas tergolong kedalam kategori tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat Patten (2005) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi individu adalah kepribadian yang didukung juga oleh pendapat Storms dan Spector (1987) bahwa salah satu karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan komitmen organisasi adalah *Locus of Control*.

Pembahasan selanjutnya yaitu mengenai hasil uji hipotesis. Di dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis, hipotesis yang pertama yaitu variabel *Locus of Control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh kemudian hipotesis kedua yaitu dimensi *Locus of Control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan hipotesis ketiga yaitu dimensi *Locus of Control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tertera pada tabel 4 menunjukkan hanya dimensi *Locus of Control* eksternal yang berpengaruh secara *partial* terhadap komitmen organisasi Pada Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Ar-Risalah UIN Ar-Raniry Banda Aceh dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) hal tersebut sesuai dengan standar keputusan ($p < 0,05$).

Hasil uji hipotesis tersebut berbeda dengan hasil penelitian para ahli sebelumnya yang dipaparkan peneliti yaitu *Locus of Control internal* lebih berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dibandingkan dengan *Locus of Control eksternal*. Perbedaan hasil ini dikarenakan *mindset* atau pola pikir para pengurus Lembaga Dakwah Kampus yang notabene nya dalam lingkup keagamaan menilai segala sesuatu terkait kontrol dalam diri dan apapun yang terjadi sudah tentu Tuhan yang mengendalikannya, oleh karena itu hanya *Locus of Control* eksternal yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan *Locus of Control* internal kemudian di dukung dengan hasil nilai koefisiensi regresi *adjusted r²* menunjukkan sebesar 0,068 atau (dibulatkan menjadi 6,8 %) artinya variabel *Locus of Control* secara keseluruhan mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 6,8% namun sisanya sebesar 93,2% di pengaruhi oleh

faktor diluar variabel penelitian yang diteliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi di atas menunjukkan bahwa variabel *Locus of Control* sebesar 0,05 dan dimensi *Locus of Control internal* sebesar 0,408 yang tertera pada tabel 4.15 tidak memenuhi syarat keputusan yaitu ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan variabel *Locus of Control* dan dimensi *Locus of Control internal* ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi namun *Locus of Control eksternal* yang disajikan pada tabel 4.15 diterima, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, hal itu dibuktikan dengan hasil signifikansi *Locus of Control eksternal* 0,024 lebih kecil dari 0,05 yang sesuai dengan syarat keputusan yaitu ($p < 0,05$).

Referensi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment to The Organization. *Jurnal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Chen, J., & Wang, L. (2007). Locus of control and the three components of commitment to change. *Personality and Individual Differences* 42, 503-512.
- Gani, A. A. (2021). [https://jurnalpost.com/mahasiswa dan perubahan sosial/4831](https://jurnalpost.com/mahasiswa-dan-perubahan-sosial/4831) 1. Diambil kembali dari [https://jurnalpost.com/mahasiswa-dan-perubahan sosial/48311](https://jurnalpost.com/mahasiswa-dan-perubahan-sosial/48311): <https://jurnalpost.com/mahasiswa-dan-perubahan-sosial/48311>
- Jannah, R. (2021). Hubungan antara Servant Leadership dengan Komitmen Organisasi pada Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *SKRIPSI* (hal. 29- 30). Banda Aceh: Repository UIN Ar- Raniry Banda Aceh.
- Kamashanti, T. (2008). Hubungan Locus Of Control dengan komitmen organisasi pada karyawan yang berumah tangga di PT.X Tangerang. *Jurnal Psikologi*, 68.
- Kasanah, Y. U. (2016). *Aku (Mahasiswa) dan Organisasi*. Surabaya: reasearchgate. Kusumaputri, E. S. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Patten, D. (2005). An Analysis of the Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction. *Managerial Auditing Journal*, 1016-1029.
- Pramesthi, A. P. (2017). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan. *Skripsi* (hal. 3). Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rosada, A., & dkk. (2007). *Risalah Management Dakwah Kampus (edisi revisi)*. Lampung: GAMAIS PRESS.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 609.
- Storms, P., & Spector, P. (1987). Relationships of Organizational Frustration with Reported Behavioral Reactions: The moderating effect of Locus of Control. *Journal of Occupational Psychology*, 227-234.
- Suyasa, P. Y., & Coawanta, J. A. (2004). Sikap Terhadap Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 1-21.
- Whitener, E. M. (2001). Do "high commitment" human resource practices affect. A cross-level analysis using hierarchical linear modeling. *Journal of Management* 27, 515-535.
- Widuri. (2021, Februari 9). *STISIP WIDURI*. Diambil kembali dari Widuri.ac.id: <https://widuri.ac.id/mahasiswa-sebagai-penggerak-dalam-perubahan-sosial/>
- Yusuf L.N, S. (2006). *Psikologi perkembangan anak & remaja*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.