



## **Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyber loafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan)**

Abid Muhtarom<sup>1\*</sup> Hery Suprpto<sup>2</sup> Fatihatus Sa'adah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Lamongan, Indonesia

\*Email: [abid@unisla.ac.id](mailto:abid@unisla.ac.id)

Doi : [https://doi.org/10.37339/jurnal\\_e-bis.v5i1.453](https://doi.org/10.37339/jurnal_e-bis.v5i1.453)

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

### **Info Artikel**

Diterima :  
2021-02-19

Diperbaiki :  
2021-02-25

Disetujui :  
2021-05-28

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memahami pengaruh variabel locus of control, organizational commitment, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai. Menggunakan metode kuantitatif. Metode sampling dilakukan menggunakan sampel acak sederhana, populasi dipilih peneliti yaitu pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan, dari rumus slovin terhitung sampel ada 70 pegawai. Analisis yang dilakukan dengan menyebar angket/kuisisioner, selanjutnya peneliti melakukan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan. nilai signifikan 0,05 dengan menggunakan independent sample t-test. Untuk uji parsial dihasilkan semua variabel menunjukkan thitung lebih besar daripada ttabel. Sehingga diketahui variabel locus of control, organizational commitment dan perilaku cyberloafing berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Untuk uji simultan telah menghasilkan Fhitung lebih besar daripada Ftabel. Maka diketahui locus of control, organizational commitment serta perilaku cyberloafing memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:**locus of control,organizational commitment,perilaku cyberloafing,kinerja pegawai

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to understand the effect of locus of control variables, organizational commitment, and cyberloafing behavior on employee performance. Using quantitative methods. The sampling method was carried out using a simple random sample, the population was selected by researchers, namely employees of PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan, from the Slovin formula obtained a sample of 70 employees. The analysis was carried out by distributing questionnaires, the researchers then tested the validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, without multiple, coefficient determination, partial tests and simultaneous tests. a significant value of 0.05 using the independent sample t-test. For the partial test, all variables show that t count is greater than t table. So that it is known that the locus of control variable, organizational commitment and cyberloafing behavior have a partial effect on employee performance. The simultaneous test has resulted in Fcount greater than Ftabel. So it is known that locus of control, organizational commitment and cyberloafing behavior have a simultaneous effect on employee performance.*

**Keywords:**write down 3-5 keywords related to the content of the paper

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

## 1. PENDAHULUAN

Ditengah pandemi yang saat ini belum berakhir, masyarakat indonesia secara bertahap telah memasuki fase adaptasi yang disebut kebiasaan baru. Segala aktivitas kembali dilakukan termasuk produktivitas para pekerja, para pelaku bisnis, dan juga pelaku dunia pendidikan. Meskipun begitu, masyarakat harus tetap menaati protokol kesehatan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia mengangkat kebijakan-kebijakan, juga beberapa strategi baru yang mana di tengah kondisi saat ini sangat berdampak pada keuangan perusahaan, kesehatan para pegawai, dan tidak menutup kemungkinan akan berpengaruh juga pada kinerja perusahaan.

Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan ada pada kualitas kinerja sumber daya manusianya. SDM merupakan faktor penting yang menjadi salah satu tercapainya keefektifan perusahaan atau organisasi. Faktor yang berpengaruh pada kinerja perusahaan salah satunya yaitu locus of control. bisa diartikan pusat pengendalian pada dirinya atau juga pengendalian dari orang lain. Pada penelitian yang dilakukan, locus of control yang dikatakan baik akan memberikan dampak positif pada pegawai. pegawai yang memiliki locus of control yang baik bisa mengontrol dan mengendalikan dirinya melakukan hal diluar produktivitas perusahaan, memaksimalkan produktivitas dan tanggung jawab pekerjaannya, dan juga cenderung merasa puas akan hasil yang mereka capai.

Faktor lain yang juga berpengaruh akan suatu kinerja perusahaan atau organisasi yaitu organizational commitment. Organizational commitment bisa dikatakan perspektif perilaku yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Diduga seorang pegawai yang mempunyai yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut. Namun sebaliknya, jika suatu perusahaan atau organisasi mempunyai komitmen organisasi yang buruk akan berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. dan itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Internet dalam era kebiasaan baru berjalan seiringan dengan lajunya kehidupan saat ini. Internet merupakan salah satu pusat informasi yang bisa diakses diberbagai tempat. Internet menjadi salah satu kebutuhan dasar masyarakat Indonesia saat ini khususnya para pebisnis, pegawai, mahasiswa maupun seorang siswa, dikarenakan sebagian aktivitasnya masih dilakukan secara virtual. Dalam dunia kerja, internet memberikan dampak positif guna membantu produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa dimanfaatkan para pegawai untuk melakukan perilaku yang tidak berkaitan dengan job desk. hal tersebut biasanya disebut perilaku cyberloafing, yaitu perilaku pegawai dalam penggunaan internet selama jam kantor dan aktivitas tersebut tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan berlokasi di Jalan Panglima Sudirman No. 56, Banjarmendalan, Kec/Kab. Lamongan, Jawa Timur. Yaitu Perusahaan Pemerintah Daerah Lamongan, perusahaan ini bergerak dibidang perbankan. Tujuan PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan yaitu mendukung menggerakkan pembangunan serta perekonomian daerah disemua bidang, juga menjadi salah satu pendapatan asli daerah untuk menumbuhkan taraf hidup semua populasi yang ada di Kabupaten Lamongan. Berlandaskan tujuan hal tersebut, diharapkan PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan bersama-sama mendukung pemerintah

Kabupaten Lamongan agar dapat merealisasikan kesejahteraan rakyat Lamongan di era kebiasaan baru dengan meningkatkan ekonomi dan sumber daya manusia yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan diatas maka akan dilakukan penelitian berjudul "Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai". Dengan variabel dependent (Y) adalah Kinerja Pegawai, dengan variabel independent (X) adalah Locus Of Control (X1), Organizational Commitment (X2), dan Perilaku Cyberloafing (X3). Dengan objek penelitian adalah Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan..

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Locus Of Control

Menurut Schemerhorn (dalam Hermawan, Francisca et. al. 2014) Locus of control ialah kepercayaan diri individu akan sesuatu hal yang berlangsung atau terjadi sepenuhnya berada pada kendali dirinya. kepercayaan bahwa semua hal yang terjadi ada pada kendali diri individu masing-masing (Internal Locus of Control), dan cara pandang semua hal yang dialami baik maupun buruk karena diluar kendali dirinya atau dikarenakan faktor luar misalnya takdir, kesempatan dan peluang yang ada (External locus of control).

### Organizational Commitment

Menurut Yusuf et.al. (dalam Wahyuni, Rika 2020) mengemukakan Organizational Commitment merupakan tindakan loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau organisasi dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu mewujudkan tujuan, dan tidak niatan untuk meninggalkan organisasi dalam kondisi apapun.

### Perilaku Cyberloafing

Askew (2012) mengatakan perilaku Cyberloafing merupakan tindakan yang dilakukan seorang pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer/laptop kantor, ponsel pintar, dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan atasan menganggap hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan.

### Hipotesis

1. Diduga variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di era kebiasaan baru pada Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan.
2. Diduga variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Era Kebiasaan Baru pada Pegawai PERUMDA. BPR. Bank Daerah Lamongan.
3. Diduga variabel *Organizational Commitment* berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Era Kebiasaan Baru pada Pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan.

### 3. METODE

Peneliti menggunakan Jenis Penelitian kuantitatif. Menggunakan simple random sampling. Peneliti menggunakan teknik pengambilan data dengan menyebar angket atau kuisisioner secara offline sehingga dapat lebih mudah menjangkau responden (Pegawai Bank Daerah Lamongan). Menggunakan uji validitas, reliabilitas, ..asumsi klasik, ..regresi linier berganda, ..korelasi berganda, ..koefisien determinasi, parsial (t) dan simultan (f). Menggunakan software komputer SPSS 26.

#### Operasional Variabel

Pada penelitian ini yang diketahui Locus Of Control (X1), Organizational Commitment (X2), dan Perilaku Cyberloafing (X3) sebagai variabel independent (X). sebagai variabel dependent (Y) Peneliti menggunakan Kinerja Pegawai.

Locus Of Control dengan indikator Rotter (dalam Muhamad, Syafiq Fadel 2016) Locus of control internal yaitu; Lebih antusias menggali informasi serta sering mengambil inisiatif, senang akan tantangan untuk maju, Lebih yakin akan usaha, memiliki kemauan dan kemampuan akan meraih kesuksesan. Robbins, et. al. (2014) Locus of control eksternal meliputi; Kurangnya rasa inisiatif, Kurang menyukai usaha sebab keyakinan diri bahwa faktor eksternal yang mengendalikan, jarang menggali informasi dalam pemecahan masalah.

Organizational Commitment dengan indikator Sopiah (2008) Komitmen akan kebanggaan bekerja dalam organisasi, Komitmen rasa kepedulian akan masa depan organisasi, berkomitmen terhadap pilihanya bekerja dalam organisasi adalah hal yang tepat, berkomitmen terhadap kebanggaan organisasi ini menjadi tempat yang tepat untuk bekerja, berkomitmen akan setia dalam organisasi.

Perilaku Cyberloafing dengan indikator Lim dan Chen (dalam Mirza et. al. 20019)

- a) Browsing activities; menjelajah situs berita dan hiburan, berkomunikasi dengan layanan pesan singkat, download musik/video/film, shopping online dan bermain game online.
- b) Emailing activities : menggunakan email saat jam kerja dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Kinerja Pegawai dengan indikator Bernadin et. al. (dalam Arlianis, Faulina 2017) kemandirian, kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, komitmen kerja.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pengujian Kualitas Data

- a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket.
1.	<i>Locus Of Control (X1)</i>	Internal 1. Lebih antusias menggali	.699	.235	Valid

		informasi serta sering mengambil inisiatif			
		2. senang akan tantangan untuk maju	.501	.235	Valid
		3. Lebih yakin akan usaha	.759	.235	Valid
		4. memiliki kemauan dan kemampuan akan meraih kesuksesan	.719	.235	Valid
		Eksternal			
		1. Kurangnya rasa inisiatif	.653	.235	Valid
		5. Kurang menyukai usaha, sebab keyakinan diri bahwa faktor eksternal yang mengendalikan	.690	.235	Valid
		6. Jarang menggali informasi dalam pemecahan masalah	.663	.235	Valid
2.	<i>Organizational Commitment</i> (X2)	1. Komitmen akan kebanggaan bekerja dalam organisasi	.674	.235	Valid
		2. Komitmen rasa kepedulian akan masa depan organisasi	.703	.235	Valid
		3. Berkomitmen terhadap pilihannya bekerja pada organisasi adalah pilihan yang tepat	.827	.235	Valid
		4. Komitmen terhadap kebanggaan organisasi ini menjadi tempat yang tepat untuk bekerja	.785	.235	Valid
		5. Berkomitmen akan setia dalam organisasi	.610	.235	Valid
3.	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	<i>Browsing Activies</i>			
		1. Menjelajah situs berita dan	.592	.235	Valid
		2. Hiburan			
		3. Komunikasi dengan layanan pesan singkat	.568	.235	Valid
		4. Dwonload music/film/video	.575	.235	Valid
		5. <i>Shopping online</i>	.488	.235	Valid
		6. Bermain <i>game online</i>	.616	.235	Valid
		<i>Emailing Activies</i>			
		1. Merngirim dan menerima pesan email	.659	.235	Valid
4.	Kinerja Pegawai	1. Kemandirian	.612	.235	Valid
		2. Kualitas kerja	.743	.235	Valid
		3. Kuantitas	.767	.235	Valid
		4. Efektivitas	.736	.235	Valid

5. Ketepatan Waktu	.628	.235	Valid
6. Komitmen Kerja	.591	.235	Valid

(Sumber: Hasil Output SPSS26, diolah)

Data berjumlah 70, taraf signifikansinya 0,05, r tabel diketahui 0,235. mempunyai nilai total lebih dari 0,235 maka dinyatakan item diatas valid.

### b. Uji Realiabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realiabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Ket.
1.	<i>Locus Of Control</i>	.796	.60	Reliabel
2.	<i>Organizational Commitment</i>	.771	.60	Reliabel
3.	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	.612	.60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	.763	.60	Reliabel

(Sumber : Hasil Output SPSS26, diolah)

Hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS, diperoleh dalam penelitian ini hasil Cronbach's Alpha dari seluruh variabel yang digunakan lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel.

### c. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa seluruh variabel sebagai persyaratan terpenuhi. Uji normalitas bernilai 0,200 signifikansinya dari hasil perhitungan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. nilai tersebut menyatakan bahwa nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal. Ditarik kesimpulan model regresi, memenuhi asumsi normalitas berdasarkan hasil uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*.

### d. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerace	Standart Nilai Tolerance	Nilai VIF	Standart Nilai VIF
1	<i>Locus Of Control</i>	.945	.10	1.059	10
2	<i>Organization Commitment</i>	.742	.10	1.347	10
3	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	.724	.10	1.381	10

(Sumber : Hasil Output SPSS26, diolah)

Dari hasil tabel diatas, variabel *independent* mempunyai nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini, dan bisa dinyatakan layak.

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Standart Heteroskedastisitas
1	<i>Locus Of Control</i>	.,200	.05
2	<i>Organization Commitment</i>	.290	.05
3	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	.88	.05

(Sumber : Hasil Output SPSS26, diolah)

Dilihat hasil tabel 4, menggunakan uji glejser untuk mengetahui keputusan Uji heteroskasdisitas, jika nilai signifikansinya mempunyai nilai  $>0,05$ , sehingga menunjukkan tidak terjadi hesterokedastisitas.

## 4.2 Analisis Data

### a. Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15.394	3.627	
	<i>Locus Of Control</i>	.245	.080	.274
	<i>Organizational Commitment</i>	.403	.112	.365
	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-.393	.129	-.313

(Sumber : Hasil Output SPSS26, diolah)

Hasil analisis dari tabel 5 menunjukan variabel *locus of control* dan *organizational commitment* memiliki hasil positif, itu artinya semakin tinggi variabel tersebut, akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. dan variabel perilaku *cyberloafing* memiliki hasil negatif, itu artinya perilaku *cyberloafing* yang semakin rendah akan meningkatkan kinerja pegawai.

### b. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Korelasi Berganda

R	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
703 <sup>a</sup>	.494	21.481	3	66	.000

(Sumber : Hasil Output SPSS26, diolah)

Hasil analisis korelasi berganda menunjukkan angka koefisien (R) sebesar 0,926 hal tersebut menunjukkan ada hubungan tinggi antara variabel independent dengan variable dependent.

c. Koefesien Determinasi

Bisa dilihat dari tabel 6, menunjukkan hubungan variabel dependent dan independen ditentukan dari nilai R<sup>2</sup> pada tabel R Square memiliki hasil 0,494, yang menunjukkan terjadi kekuatan hubungan antara variabel dependent dan independent dalam model regresi yang memiliki nilai 49,4% dan nilai 50,6 yaitu sisanya dijelaskan pada faktor lain diluar penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

No	Variabel	Sig.	t hitung.	t tabel.	Keputusan
1	<i>Locus Of Control</i>	.003	3.046		H1 diterima
2	<i>Organizational Commitment</i>	.001	3.591	1,997	H2 diterima
3	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	.003	-3.040		H3 diterima

(Sumber : Hasil Output SPSS26, diolah)

Pada tabel 7, hasil t<sub>hitung</sub> yang memiliki nilai lebih besar dibandingkan nilai t<sub>tabel</sub>, sehingga terjadi penolakan H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub> diterima dalam variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* maka menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

e. Uji f

Tabel 8 Output Uji f

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.507	3	54.836	21.481	.000 <sup>b</sup>

Residual	168.479	66	2.553
Total	332.986	69	

(Sumber : Hasil Output SPSS26, diolah)

Dapat dilihat dari tabel diatas variabel variabel *Locus Of Control*, *Organizational Commitment*, dan Perilaku *Cyberloafing* memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan. Dapat dilihat menggunakan hasil uji f, yang memiliki nilai  $F_{hitung} (21,481) > F_{tabel} (3,14)$ , maka ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN

- Uji t parsial diperoleh hasil terletak pada daerah  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, hal tersebut menyatakan variabel locus of control, organizational commitment, dan perilaku cyberloafing berpengaruh signifikan, variabel bebas Locus Of Control (X1) diperoleh sebesar 3,046 dan sebesar 1,997. Karena  $> (3,046 > 1,997)$  maka  $H_a$  yang berbunyi Locus Of Control (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Organizational Commitment (X2) diperoleh sebesar 3,591 sebesar 1,997 Karena  $> (3,591 > 1,997)$  maka  $H_a$  yang berbunyi organizational commitment (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima. Perilaku Cyberloafing (X3) diperoleh sebesar -3,040 sebesar 1,997 Karena  $> (-3,040 > 1,666)$  maka  $H_a$  yang berbunyi Perilaku Cyberloafing (X3) memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima.
- Variabel bebas locus of control, organizational commitment, perilaku cyberloafing berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai uji F yang menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (21,481) > F_{tabel} (3,14)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka terjadi penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Maka ditarik kesimpulan bahwa locus of control, organizational commitment, perilaku cyberloafing berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan.
- Variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai PERUMDA BPR. Bank Daerah Lamongan adalah organizational commitment,  $Y = 15.394 + 0,046 X_1 + 0,3591 X_2 + (-3,040) X_3 + e$  sehingga ditarik kesimpulan, organizational commitment adalah variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan standart koefisiensi beta sebesar 0,403.

## REFERENSI

Arlianis, Faulina (2017). Pengaruh Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang. Skripsi Solo. Institut Agama Islam Negeri Salatiga Solo. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2671/>

- Ary, Iwan Restu et. al. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Studi Ramayana Mal Bali. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/41989/27406/>
- Askew, K. L. (2012). The Relationship Between Cyberloafing And Task Performance And An Examination Of The Theory Of Planned Behavior As A Model Of Cyberloafing. Dissertation University Of South Florida. <https://scholarcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=5153&context=etd>.
- Hermawan, Francisca et. al. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pt X). Jurnal Manajemen & Bisnis Vol.5 No.1 Maret 2014. <https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/613>
- Kurnia (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kearifan Lokal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UPKD BAKARU. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 1 No 2. <https://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/593/500>
- Mirza et. al. (2019). Internet dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. Psikoislamedia Jurnal Psikologi Volume 4 Nomor 1 2019. <https://jurnal.arraniry.ac.id/index.php/Psikoislam/article/download/6347/3834>
- Muhamad, Syafiq Fadel. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Karyawan Planet Distro Dan Orbit Distro Banjarnegara, Jawa Tengah. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/7367/2.HALAMAN%20JUDUL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nadapdap, Kristanty (2017) . Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017). <https://media.neliti.com/media/publications/197023-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-ki.pdf>
- Nugroho et. al. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT WangsaJatra Lestari. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2016, Hal 194-203. <https://media.neliti.com/media/publications/76155-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-motivasi-be.pdf>
- Robbins, et. al. (2014). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT Intan Sejati.
- Sari, Desi Permata (2018). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi , Vol. 7, No. 1, April 2018, Hal 9-18. <http://lppm.upiypk.ac.id/ekobistek/index.php/EKOBISTEK/article/view/164>
- Sitorus, Rotua Riris. et. al. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (Sop). Jurnal Online Internasional & Nasional Vol.8 No.2, Juli – Desember 2019. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/2501>
- Sopiah. (2008). Perilaku Dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Penerbit Andi Offset.
- Subroto, Setyowati. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017, 129-139. <http://ejournal.lppm-stieatmabhakti.id/index.php/RMA/article/view/23>
- Sunarsih, Nenah (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Terbuka. Semnas Fekom. <http://repository.ut.ac.id/5062/1/fekon2012-49.pdf>
- Wahyuni, Rika Et. Al. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi. Psyche 165 Journal, Vol. 13, No.02, Juni 2020. <http://lppm.upiypk.ac.id/ojsupi/index.php/PSIKOLOGI/article/download/1369/329/>
- Yusnaena, Salmi Hayati (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc Padang. Jurnal Ekonomi 5295 Volume Iv No. 3 – Oktober 2018. <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/983>
- Yusuf et. al. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: CV Nas Media Pustaka