

PENGARUH ASPEK KEPERIBADIAN PADA EFEKTIVITAS PEMBERIAN KREDIT

Putu Indah Suyantari¹
Ida Bagus Putra Astika²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

Email: indahsuyantari@gmail.com

ABSTRAK

Aspek kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kinerja seorang analis dalam menganalisis kredit. Pemberian kredit harus dilakukan secara efektif agar tidak terjadi lonjakan inflasi dan kelumpuhan sektor riil. Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh aspek kepribadian seperti sifat Machiavellian, komitmen organisasi, dan *locus of control* pada efektivitas pemberian kredit. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi sifat Machiavellian dan *locus of control* eksternal cenderung menyebabkan tingkat efektivitas pada kredit yang diberikan semakin rendah. Semakin tinggi komitmen organisasi dan *locus of control* internal cenderung menyebabkan tingkat efektivitas pada kredit yang diberikan semakin tinggi.

Kata Kunci: sifat Machiavellian, komitmen organisasi, locus of control, efektivitas pemberian kredit

ABSTRACT

The aspects of personality is one of the important factors that determine performance of an analyst in analyzing credit. Lending must be effective in order to avoid an inflation and collapse of the real sector. The purpose of this research is to obtain empirical evidence the aspect of personality such as Machiavellian personality, organizational commitment, and locus of control on the lending effectiveness. Data analysis techniques are multiple linier regression analysis. The results of research prove that the higher Machiavellian personality and locus of control of external causes the level of effectiveness of loans lower. The higher organizational commitment and internal locus of control causes the level of effectiveness on the higher loans.

Key Words: Machiavellian personality, organizational commitment, locus of control, lending effectivity

PENDAHULUAN

Perbankan memiliki peran penting bagi kelangsungan perekonomian yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat untuk menunjang pembangunan nasional. Pada tahun 2008 Amerika Serikat pernah mengalami krisis kredit perumahan. Permasalahan mulai muncul ketika banyak lembaga pembiayaan menyalurkan kredit kepada masyarakat yang tidak layak secara

financial (Suprawoto dkk, 2008). Kasus lain terjadi di abad ke-19 yaitu terjadikesalahan pengalokasian kredit pada sistem perbankan Australia. Persaingan antar bank yang menawarkan berbagai fasilitas dan kemudahan kredit kepada ratusan ribu imigran asing pada akhirnya menimbulkan gagal bayar dan menyebabkan lonjakan inflasi yang tinggi (Eng, 2008).

Lembaga keuangan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar kasus yang sama tidak terjadi di Indonesia. Hal tersebut merupakan salah satu pilar cetak biru PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali menjadi *the regional champion* dan mewujudkan visinya menjadi bank terkemuka. Penyaluran kredit harus diawasi dengan baik karena keuntungan bank ditentukan dari jumlah kredit yang disalurkan (Rohaeni dan Ermawati, 2010).

Pemberian kredit di sisi lain akan mengandung risiko karena tidak seluruh nasabah mampu mengembalikan kredit dengan baik dan tepat waktu (Krestiantoro, 2006). Prasnanugraha (2007) menyatakan bahwa pentingnya kredit akan menjadi perhatian utama bagi manajemen sehingga bank akan memaksimalkan kesehatan kinerjanya dengan meningkatkan kuantitas kredit yang dinilai dari jumlah dan tingkat pertumbuhan kredit yang disalurkan, sedangkan kualitas kredit diukur dari jumlah dan porsi *non performing loans* (NPL). Rasio *NPL* PT BPD Bali memang telah memenuhi standar Bank Indonesia yaitu kurang dari lima persen, akan tetapi persentase yang kurang stabil menyebabkan keraguan apakah kredit yang diberikan telah berjalan efektif.

Lini SDM BPD Bali yang langsung berhubungan dengan kredit adalah analis kredit. Analis wajib mengikuti seluruh prosedur dalam menganalisis kredit. Seorang analis dituntut untuk dapat menyimpulkan alternatif untuk dijadikan bahan pertimbangan para pemutus kredit dalam pengambilan keputusan. Dalam penyajian tersebut, aspek kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang

menentukan kinerja seorang analis. Hasil penelitian Ghosh dan Crain (1996) menyimpulkan bahwa jika seseorang cenderung berperilaku tidak etis maka dapat dikatakan bahwa dirinya memiliki sifat Machiavellian yang tinggi. Individu akan melanggar peraturan dengan maksud menguntungkan diri sendiri (McLean and Jones, 1992). Individu cenderung akan berbohong kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkannya (Chrismastuti dan Purnamasari, 2004). Individu dengan sifat Machiavellian pada umumnya kurang bijaksana dan cenderung egois (Ozler, 2010). Mereka juga cenderung pragmatis dimana lebih mementingkan hasil daripada proses (McGuire, 2006).

Hasil penelitian Corzine dkk. (1999) menyatakan bahwa *bankers* di Amerika Serikat memiliki rasio Machiavellian yang relatif rendah. *Bankers* yang memiliki skor Machiavellian tinggi cenderung tidak merasakan kepuasan kerja, karena mereka merasa telah mencapai tingkat karir yang tinggi dibandingkan *bankers* yang memiliki skor Machiavellian lebih rendah (Kessler dkk., 2010). Selain membutuhkan tingkat keahlian tinggi, profesi analis pada dasarnya juga membutuhkan komitmen terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk komitmen yang mendukung tercapainya tujuan organisasi (Badjuri, 2009). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi senantiasa akan aktif di dalam organisasi (Riveros dan Tsai, 2011). Ikatan emosional seorang karyawan dengan organisasinya dianggap sebagai penentu seberapa besar dedikasi dan loyalitasnya terhadap perusahaan (Rhoades dkk., 2001). Hubungan antara organisasi dengan anggotanya dapat terjalin dengan baik apabila terdapat komitmen yang kuat juga di dalamnya. Komitmen organisasional

dan juga komitmen karyawan sangat penting karena komitmen yang tinggi akan membawa keuntungan yang tinggi pula bagi organisasi (Chughtai dan Zafar, 2006).

Salah satu faktor yang juga digunakan untuk mengukur kepribadian dalam menunjang efektivitas pemberian kredit adalah *locus of control*. *Locus of control* menjelaskan bagaimana seseorang percaya akan keberhasilan yang dicapainya. *Locus of control* menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh seseorang berada di bawah kontrol pribadinya (Hunter 2002). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif pada penerimaan perilaku disfungsional (Hidayat, 2012). *Locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan seseorang dapat dicapai karena situasi di sekitarnya. Petronila dan Irawati (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *locus of control* eksternal berpengaruh positif pada penerimaan penyimpangan perilaku. Pemberian kredit dikatakan efektif apabila lembaga memiliki sistem pengendalian internal yang baik dan telah menjalankan prinsip kehati-hatian (Hans, 2000). Pengendalian internal harus dilakukan sebaik mungkin agar dapat mengurangi risiko kegagalan kredit (Munawaroh, 2011). Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan riset adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh sifat Machiavellian pada efektivitas pemberian kredit di PT Bank Pembangunan Daerah Bali.
- 2) Untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh komitmen organisasi pada efektivitas pemberian kredit di PT Bank Pembangunan Daerah Bali.

- 3) Untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *locus of control* internal pada efektivitas pemberian kredit di PT Bank Pembangunan Daerah Bali.
- 4) Untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh *locus of control* eksternal pada efektivitas pemberian kredit di PT Bank Pembangunan Daerah Bali.

Teori Atribusi

Kajian atribusi awalnya dilakukan oleh Heider pada tahun 1958. Teori atribusi merupakan kerangka konseptual yang digunakan untuk menafsirkan dan tingkah laku individu. Heider (1958) menyatakan bahwa, “setiap individu pada dasarnya adalah seseorang ilmuwan semu (*pseudo scientist*) yang berusaha untuk mengerti tingkah laku orang lain dengan mengumpulkan dan memadukan potongan-potongan informasi sampai mereka tiba pada sebuah penjelasan masuk akal tentang sebab-sebab orang lain bertingkah laku tertentu.”

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis secara langsung, maupun melalui pos, email dan juga faximile kepada responden. Variabel dependen yang digunakan adalah efektivitas pemberian kredit dengan variabel independennya yang terdiri dari sifat Machiavellian, komitmen organisasi, *locus of control* internal, dan *locus of control* eksternal

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh analis kredit PT BPD Bali. Teknik penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*. Adapun yang menjadi kriteria dalam penelitian ini adalah analis kredit yang telah memiliki pengalaman

menganalisis kredit minimal selama 1 tahun. Hal ini bertujuan untuk menghindari bias jawaban akibat pengetahuan maupun wawasan yang belum mencukupi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel independen dan variabel dependen maka diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner memperoleh hasil yang valid dimana seluruh pernyataan memiliki korelasi lebih besar dari 0,3 dengan nilai minimal sebesar 0,623 dan nilai maksimal sebesar 0,948. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pernyataan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai korelasi faktor dari seluruh variabel mempunyai nilai positif dan memiliki nilai di atas 0,60 yang berarti seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 1.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Sifat Machiavellian (X_1)	0,972	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,980	Reliabel
<i>Locus of Control</i> Internal (X_3)	0,965	Reliabel
<i>Locus of Control</i> Eksternal (X_4)	0,972	Reliabel
Efektivitas Pemberian Kredit (Y)	0,998	Reliabel

Sumber: hasil analisis diolah, 2014

Uji Non Respon Bias

Berdasarkan hasil uji non respon bias dapat diketahui bahwa nilai F hitung *levene test* menunjukkan tingkat signifikan diatas 0,05 yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara rata-rata skor jawaban pada responden yang tidak terlambat mengembalikan kuesioner dibandingkan dengan jawaban responden yang terlambat sehingga syarat representasi populasi penelitian telah terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan program *Statistical Package of Social Science (SPSS) 17.00 for windows* yang menunjukkan hasil sebagai berikut.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan taraf signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,072 yang berarti variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian sudah terdistribusi normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	97
Kolmogorov-Smirnov Z	1,290
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,072

Sumber: hasil analisis diolah, 2014

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF dengan nilai yang jauh lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Sifat Machiavellian	0,833	1,200
	Komitmen Organisasi	0,888	1,126
	<i>Locus of Control</i> Internal	0,848	1,179
	<i>Locus of Control</i> Eksternal	0,896	1,116

Sumber: hasil analisis diolah, 2014

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada satu pun variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual dari variabel dependen.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,791	11,368		1,125	0,263
Sifat Machiavellian	0,150	0,096	-0,247	1,557	0,123
Komitmen Organisasi	-0,123	0,113	-0,188	-1,090	0,278
<i>Locus of Control</i> Internal	0,024	0,225	0,018	0,109	0,914
<i>Locus of Control</i> Eksternal	-0,055	0,242	-0,040	-0,228	0,820

Sumber: hasil analisis diolah, 2014

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear dapat dilihat pada Tabel 5. Pengujian tersebut dilakukan terhadap variabel sifat Machiavellian, komitmen organisasi, dan *locus of control* pada efektivitas pemberian kredit.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	88,680	18,568		4,776	0,000
Sifat Machiavellian	-0,351	0,157	-0,147	-2,236	0,028
Komitmen Organisasi	0,827	0,184	0,320	4,486	0,000
<i>Locus of Control</i> Internal	1,017	0,367	0,187	2,768	0,007
<i>Locus of Control</i> Eksternal	-1,971	0,395	-0,366	-4,991	0,000
Adjusted (R ²)	0,845				
F Hitung	131,554				
Signifikansi F	0,000				

Sumber: hasil analisis diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 88,680 - 0,351X_1 + 0,827X_2 + 1,017X_3 - 1,971X_4 \dots\dots\dots (1)$$

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependendiukur dengan menggunakan koefisien determinasi (R²). Nilai R² adalah 0,851 yang mendekati satu mempunyai arti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen. Untuk

mengevaluasi model terbaik, peneliti menggunakan *adjustedR²*. Besarnya nilai *Adjusted R²* adalah 0,845 yang berarti 84,5 persen variabilitas variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel bebas, sedangkan sisanya 15,5 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Uji kelayakan model (*model fit*) dilakukan dengan uji F (*F test*) yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 131,554 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi mampu memprediksi dan menjelaskan efektivitas pemberian kredit.

Uji Signifikansi Parameter Residual (Uji Statistik t)

Pengaruh Sifat Machiavellian pada Efektivitas Pemberian Kredit

Hasil pengujian hipotesis satu (H_1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif sifat Machiavellian pada efektivitas pemberian kredit. Sifat Machiavellian menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari *alpha* 0,05 sebesar 0,028 yang berarti sifat Machiavellian berpengaruh signifikan pada efektivitas pemberian kredit. Hasil regresi juga menunjukkan koefisien parameter sebesar -2,236. Koefisien bernilai negatif menunjukkan bahwa sifat Machiavellian memiliki hubungan negatif dengan efektivitas pemberian kredit.

Hasil pengujian yang menunjukkan arah hubungan negatif, mengindikasikan bahwa semakin tinggi sifat Machiavellian yang dimiliki analis maka efektivitas pemberian kredit akan semakin rendah. Hasil penelitian juga menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian Christastuti dan Purnamasari (2004), Ozler (2010), Rada (2004) dan Graham (1996). Bank akan

memperhatikan kinerja maupun besaran target yang dicapai karena besarnya gaji, tunjangan, maupun bonus akan diberikan berdasarkan kinerja maupun target yang telah dicapai masing-masing individu. Analisis dengan sifat Machiavellian tinggi akan berambisi dengan melakukan berbagai macam cara untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan (Czibor dan Bereczkei, 2012). Selain membuat pemberian kredit menjadi kurang efektif hal ini akan membuat kualitas kredit yang rendah menjadi dapat dilihat dari tingginya rasio NPL.

Pengaruh Komitmen Organisasi pada Efektivitas Pemberian Kredit

Hasil uji hipotesis dua (H_2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi pada efektivitas pemberian kredit. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada efektivitas pemberian kredit. Hasil regresi menunjukkan koefisien parameter sebesar 4,486. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan efektivitas pemberian kredit.

Hasil pengujian yang menunjukkan arah hubungan positif, mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh analis maka efektivitas pemberian kredit akan semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama dengan hasil penelitian Rhoades dkk., (2001), Chughtai dan Zafar (2006), dan Cohen dkk. (2001) dalam Restuningdiah (2009).

Komitmen organisasi dan juga komitmen karyawan sangat penting, hal ini karena akan membawa keuntungan yang tinggi bagi organisasi (Jaros,

2007). Tinggi rendahnya komitmen karyawan sangat menentukan kinerja yang akan dicapai perusahaan. Perilaku karyawan mencerminkan tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi begitu juga sebaliknya karyawan dengan komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Pengaruh *Locus of Control Internal* pada Efektivitas Pemberian Kredit

Hasil pengujian hipotesis tiga (H_3) menunjukkan terdapat pengaruh positif *locus of control* internal pada efektivitas pemberian kredit. *Locus of control* internal memiliki tingkat signifikansi 0,007 yang berarti *locus of control* internal memiliki pengaruh signifikan pada efektivitas pemberian kredit. Koefisien parameter sebesar 2,768 yang bernilai positif menunjukkan *locus of control* internal memiliki hubungan positif dengan efektivitas pemberian kredit.

Hasil pengujian yang menunjukkan arah hubungan positif, mengindikasikan bahwa semakin tinggi *locus of control* internal yang dimiliki oleh analis maka efektivitas pemberian kredit akan semakin tinggi. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Hunter (2002), Hidayat (2012), dan Wiriani (2011). Penerapan *locus of control* internal sebagai kriteria dalam menyeleksi karyawan baru sangat disarankan kepada perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar mereka lebih bertanggung jawab dan mampu menerapkannya pada pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerja (Wiriani, 2011).

Pengaruh *Locus of Control* Eksternal pada Efektivitas Pemberian Kredit

Hasil pengujian hipotesis empat (H_4) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *locus of control* eksternal pada efektivitas pemberian kredit. *Locus of control* eksternal menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa *locus of control* eksternal memiliki pengaruh signifikan pada efektivitas pemberian kredit. Hasil regresi menunjukkan koefisien parameter sebesar -4,991 yang menunjukkan *locus of control* eksternal memiliki hubungan negatif dengan efektivitas pemberian kredit.

Hasil pengujian yang menunjukkan arah hubungan negatif, mengindikasikan semakin tinggi *locus of control* eksternal yang dimiliki oleh analis maka efektivitas pemberian kredit akan semakin rendah. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Petronila dan Irawati (2006) dan Julianto (2002). Individu yang memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi cenderung menganggap keberhasilannya karena kontrol disekitarnya. Hal itu tentu berpengaruh pada tindakan di masa yang akan datang. Individu tidak akan berusaha untuk memperbaiki kegagalannya. Ia akan mudah menyerah apabila terjadi masalah yang sulit. Untuk dapat mengendalikan hasil yang ingin dicapai agar dapat bertahan dalam lingkungannya, individu dengan *locus of control* eksternal lebih dapat menerima penyimpangan perilaku

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi sifat Machiavellian dan *locus of control* eksternal yang dimiliki analis cenderung

menyebabkan tingkat efektivitas pada kredit yang diberikan semakin rendah. Semakin tinggi komitmen organisasi dan *locus of control* internal yang dimiliki analis cenderung menyebabkan tingkat efektivitas pada kredit yang diberikan semakin tinggi.

Saran yang dapat disampaikan adalah hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pembaca khususnya masukan bagi PT BPD Bali dalam aktivitasnya menjalankan kegiatan perbankan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada analis agar lebih berhati-hati dalam proses pemberian kredit sehingga kredit yang diberikan dapat berjalan secara efektif dan dapat menekan laju angka NPL. Hasil penelitian juga diharapkan mampu memberikan gambaran kepada manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Bali untuk memperhatikan aspek keperilakuan dalam penilaian kinerja karyawan karena hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal perusahaan. Penelitian menggunakan sampel analis kredit di lembaga perbankan sebagai respondennya. Penelitian selanjutnya dapat disarankan menggunakan sampel pada lembaga keuangan lainnya selain bank seperti koperasi, pegadaian, asuransi, dana pensiun, reksadana, dan perusahaan pembiayaan.

REFERENSI

Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Kajian Akuntansi*, 1(2):117-132.

- Christmastuti, Agnes A dan ST. Vena Purnamasari. 2004. Hubungan Sifat Machiavellian, Pembelajaran Etika dalam Mata Kuliah Etika, dan Sikap Etis Akuntan: Suatu Analisis Perilaku Etis Akuntan dan Mahasiswa Akuntansi di Semarang. *Simposium Nasional Akuntansi VII. Bali 2-3 Desember*.
- Chughtai, Aamir Ali dan Sohail Zafar. 2006. Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 11 (1):39-64.
- Corzine, Janice Baker dkk. 1999. Machiavellianism in U.S. Bankers. *The International Journal of Organization Analysis*. 7(1): 72-83
- Czibor, Andrea dan Tamas Bereczkei. 2012. Machiavellian People's Success Results From Monitoring Their Partners. *Personality and Individual Differences*, 53: 202-206.
- Eng, Pierre van der. 2008. "Consumer Credit In Australia During The 20th Century" (*working paper*). Australia: The Australian National University Canberra.
- Ghosh, D dan T.L. Crain. 1996. Experimental Investigation of Ethical Standards and Perceived Probability on International Noncompliance. *Behavioral Research in Accounting*. 8: 219-242.
- Graham, J H. 1996. Machiavellian Project Managers: do They Perform Better? *International Journal of Project Management*. 14(2): 67-74.
- Hans, Tracy A. 2000. A Meta-Analysis of the Effects of Adventure Programming on Locus of Control. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 30 (1): 33-60.
- Hidayat, Widi. 2012. ESQ dan *Locus of Control* sebagai Antecedent Hubungan Kinerja Pegawai dan Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit pada Badan Pengawas Daerah (BAWASDA) Jawa Timur. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, (3)1: 50-74.
- Hunter, David R. 2002. Development of an Aviation Safety Locus of Control Scale. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 00 (0) h: 1-5.
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai 8 Journal of Organizational Behavior*, 6 (4): 7-25.
- Julianto. 2002. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Locus of Control*, Konflik Peran, Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* yang

Mempengaruhi Keinginan Berpindah Kerja pada Perusahaan *Freight Forwarding* di Jakarta. *Jurnal Empirik*, 14 (10): 68.

Kessler, Stacey R dkk., 2010. Re-Examining Machiavelli: A Three-Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*. 40 (8):1868-1896.

Krestiantoro, Bekt. 2006. "Pelaksanaan Penyelesaian Kredit Bermasalah dengan Jaminan Hak Tanggungan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Semarang" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.

McLean, P.A., and D.G. Jones. 1992. Machiavellianism and Business Education. *Psychological Reports*. 71: 57-58.

Munawaroh. 2011. Peranan Pengendalian Internal dalam Menunjang Efektivitas Sistem Pemberian Kredit Usaha Kecil dan Menengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): 76-82.

Ozler, N Derya Ergun dan Nuray Mercan. 2010. Creating Morally-Minded Organizations in a Machiavellian Work Environment. 2nd International Symposium on Sustainable Development. Sarajevo.

Petronila, Thio Anastasia dan Yuke Irawati. 2006. Hubungan Karakteristik Personal Auditor terhadap Tingkat Penerimaan Penyimpangan Perilaku dalam Audit. *Jurnal Akuntabilitas*, 6 (1): 1-13.

Prasnanugraha, Pontie P. 2007. "Analisis Pengaruh Rasio-rasio Keuangan terhadap Kinerja Bank Umum di Indonesia (Studi Empiris Bank-bank Umum yang Beroperasi di Indonesia)" (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.

Purnamasari, St Vena. 2006. Sifat Machiavellian dan Pertimbangan Etis: Anteseden Independensi dan Perilaku Etis Auditor. *Symposium Nasional Akuntansi IX. Padang 23-26 Agustus*.

Rada Francisco Montanes, dkk. 2004. Assessment of Machiavellian Intelligence in Antisocial Disorder with the Mach-IV Scale. *Actas Esp Psiquiatr* 32 (2): 65-70.

Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 14 (3): 251-258.

Rhoades dkk., 2001. Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5): 825-836.

- Riveros, Andrea M. Moscoso dan Ted Shir-Tau Tsai. 2011. Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors. *International Journal of Emerging Sciences*, 1(3): 324-340.
- Robbins, Stephens P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Rohaeni, Heni dan Wita Juwita Ermawati. 2010. Analisis Dana Pihak Ketiga, Kredit Bermasalah, dan Laba (Studi Kasus PT Bank X Tbk). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 1(2): 96-105.
- Suprawoto dkk,. 2008. *Memahami Krisis Keuangan Global Bagaimana Harus Bersikap*. Jakarta: Badan Informasi Publik Departemen Komunikasi dan Informatika.
- Wiriani, Wayan. 2011. “Efek Moderasi *Locus Of Control* pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Badung” (*tesis*). Denpasar: Universitas Udayana.