

**ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Study Kasus Pada Karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark  
Jember)**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Jember

[amala.sabilah1@gmail.com](mailto:amala.sabilah1@gmail.com)

Amala Sabilah

Dr. Abadi Sanosra, SE, MM, M.EP<sup>1</sup>

Dra. Wenny Murtaliningtyas, M. Si<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan pada Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 370 orang sedangkan sampel yang digunakan berjumlah 79 responden. Sensus data dilakukan dengan pendistribusian kuesioner kepada responden. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Dari tujuan diatas maka dirumuskan dua hipotesis. Hipotesis pertama *Internal Locus of Control* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis kedua *External Locus of Control*(X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif terhadap variabel Y daripada variabel X2 berpengaruh negatif. Untuk mempermudah analisis data regresi, korelasi dan analisis linier berganda pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS 16.

Kata kunci : *Internal Locus of Control*, *External Locus of Control*, Kinerja Karyawan

**ANALISIS PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Study Kasus Pada Karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark  
Jember)**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Jember

[amala.sabilah1@gmail.com](mailto:amala.sabilah1@gmail.com)

Amala Sabilah

Dr. Abadi Sanosra, SE, MM, M.EP<sup>1</sup>

Dra. Wenny Murtaliningtyas, M. Si<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of locus of control on employee performance at Dira Kencong Shopping Center and Waterpark Jember. The population in this study amounted to 370 people while the sample used amounted to 79 respondents. Data census was carried out by distributing questionnaires to respondents. The analysis used is multiple linear regression analysis. From the above objectives two hypotheses were formulated. The first hypothesis Internal Locus of Control (X1) has a significant effect on employee performance (Y). The second hypothesis, External Locus of Control (X2) has no significant effect on employee performance (Y). Hypothesis testing using the t test shows that the variable X1 has a positive effect on the Y variable than the variable X2 has a negative effect. To simplify the analysis of regression data, correlation and multiple linear analysis in this study using SPSS 16 software.

Keywords: Internal Locus of Control, External Locus of Control, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat dan organisasi dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional. Berbicara soal sumber daya manusia hal tersebut memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga sumber daya manusia itu yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2009).

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Dalam ilmu ekonomi lebih dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut didasarkan pada aplikasi ilmu kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk mengkaji mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja yang disebut dengan ilmu perilaku organisasional. Dalam suatu organisasi sering terdapat masalah internal maupun eksternal, baik muncul dari dalam diri atau orang lain keduanya memiliki hubungan yang tidak jarang menyimpulkan sisi positif atau negatif, oleh karena itu *locus of control* bisa dijadikan tolak ukur perusahaan mengetahui, lebih kedalam diri karyawan untuk kebaikan kinerja karyawan dalam membangun perusahaan menuju ke arah positif (Nurul, 2016).

Empat unsur yang dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam mencapai prestasi. Unsur tersebut adalah: kemampuan, usaha, kesulitan tugas, nasib. Ada empat unsur kegagalan dan keberhasilan yang digolongkan ke dalam dua dimensi kausal yaitu *internal* dan *external locus of control*. Kemampuan dan usaha

termasuk dimensi *internal locus of control* sedangkan kesulitan tugas dan nasib termasuk *external locus of control* (Weiner, 1974).

Dalam Penelitian ini, peneliti membahas tentang Dira Kencong *Shopping Centre and Waterpark* di Kencong - Jember adalah sebuah perusahaan yang menyediakan tempat wisata lengkap diantaranya *Shopping Mall, Cafe, Waterpark* dan *Playground*, namun dalam penelitian ini hanya membahas *shopping mall* dan *waterparknya* saja. Sebagai perusahaan yang selalu berupaya meningkatkan dan memberikan layanan terbaik untuk pelanggannya. Pelayanan terbaik terhadap pelanggan berhubungan erat dengan kinerja karyawannya, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas suatu perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan haruslah memberi semangat atau motivasi kepada karyawannya salah satunya yaitu melalui *locus of control* baik *internal locus of control* maupun *external locus of control*, dengan begitu perusahaan dapat menilai kinerja karyawannya.

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Teori *Locus of Control*

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh (Rotter, 1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). (Rotter, 1975) menyatakan bahwa internal dan eksternal mewakili dua ujung kontinum, bukan secara terpisah. Internal cenderung menyatakan bahwa sebuah peristiwa berada pada kontrol mereka sendiri, sementara eksternal lebih cenderung menyalahkan faktor luar yang mempengaruhi suatu kejadian yang menimpa mereka.

## 2.2 Tinjauan Teori Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja tersebut terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu (Timpe, 1993).

## 2.3 Hipotesis

*Internal locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *internal locus of control* memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *external locus of control* (Hyatt & Prawitt, 2001). Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa ada pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja karyawan sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Internal Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *External Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilaksanakan atau sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat pula dua variabel yaitu : Variabel Bebas ( $X_1$  = variabel *internal locus of control*,  $X_2$  = variabel *external locus of control* ) dan Variabel Terikat ( $Y$  = variabel kinerja karyawan).

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : Variabel Bebas ( $X$ ) - *Internal locus of control* ( $X_1$ ) persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri. Lebih aktif mencari informasi, banyak mengambil inisiatif, lebih suka pada tantangan untuk maju, lebih percaya pada usaha, kemampuan, dan kemauan dalam mencapai

sukses dan lebih banyak berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi. *External locus of control* (X2) persepsi atau pandangan individual terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian dalam hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Pasif dan hanya menerima informasi, kurang memiliki inisiatif, lebih percaya pada nasib, suka bergantung pada orang lain, lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menyenangkan. Ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh (Tsui, Anne S, Jone L Pearce, dan Lymen W. Porter, 1997) terdapat dalam (Mas'ud, 2004), yaitu: kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, ketepatan waktu, ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan dan standar profesional kerja.

Pengambilan populasi digunakan untuk mendapatkan data yang diinginkan untuk kemudian diambil sebuah kesimpulan dari data yang diperoleh. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang ada di Dira Kencong-Jember yaitu di *Shopping Centre* dan *Waterpark* sebanyak 370 orang. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain sejumlah, tetapi tidak semua, elemen populasi akan membentuk sampel (Sekaran, 2006). Pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability sampling* yaitu dengan cara *purposive sampling*, yang merupakan suatu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu, yaitu siapa saja yang dianggap memenuhi kriteria menurut peneliti (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini 79 anggota sampel adalah Karyawan Dira Kencong *Shopping Centre And Waterpark* Jember, yang rata-rata berumur 18 tahun keatas dan karyawan tetap.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1 Hasil**

Dari analisis sebelumnya terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas

terhadap variabel terikat. Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat kinerja karyawan, bila nilai variabel bebas kinerja karyawan dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda sebagai yang tertera pada tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.6**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	1.594
2	Internal Locus of Control (X <sub>1</sub> )	0,468
3	External Locus of Control (X <sub>2</sub> )	0,102
4	Error	0,394

Sumber: Data sekunder yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,594 + 0,468X_1 + 0,102X_2 + 0,394$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = *Internal Locus of Control*

X<sub>2</sub> = *External Locus of Control*

$\beta$  = koefisien regresi untuk variabel *locus of control*

e = error

Dapat diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

- a. Hasil uji *locus of control internal* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan  $t_{hitung} (4,245) > t_{tabel} (1,6654)$  yang berarti bahwa hipotesis *locus of control internal* berpengaruh atau signifikan terhadap

kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *locus of control internal* mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Hasil uji *locus of control external* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,319 dan lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung} (1,003) > t_{tabel} (1,6654)$  yang berarti bahwa hipotesis *locus of control external* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *locus of control external* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 4.9**

Hasil Uji T

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifkansi	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Internal Locus of Control (X <sub>1</sub> )	0,000	0,05	4,245	1,6654	Signifikan
2	External Locus of Control (X <sub>2</sub> )	0,319	0,05	1,003	1,6654	Signifikan

Sumber : Data sekunder yang diolah

#### 4.1 Pembahasan

##### 1. Pengaruh Internal *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa *internal locus of control* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan  $t_{hitung} (4,245) > t_{tabel} (1,6654)$  yang berarti bahwa hipotesis *internal locus of control* berpengaruh atau signifikan terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini di sebabkan karena karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember merasa yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan dan mengerjakan tugas dengan baik dan tidak mudah terpengaruh oleh pengaruh luar maupun dalam perusahaan. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja dimana karyawan yang memiliki *internal locus of control* menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari karyawan yang memiliki *external locus of control*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvaro (2008 : 94).



Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah karyawan yang memiliki *internal locus of control* (mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan yang memiliki *external locus of control* pada situasi yang memungkinkan control yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja karyawan tergantung pada kecocokan antara struktur dan *locus of control*. Hal ini sejalan dengan teori Erdawati yang menyatakan bahwa karyawan dengan *internal locus of control* akan meningkatkan kinerja.

## 2. Pengaruh *External Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa *external locus of control* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,319 dan lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung} (1,003) > t_{tabel} (1,6654)$  yang berarti bahwa hipotesis *external locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *external locus of control* tidak mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini disebabkan karena karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember merasa bahwa apapun yang terjadi pada mereka, mereka akan tetap fokus dalam pekerjaannya walaupun situasi mereka kurang baik dan pengaruh luar perusahaan itu sangat besar. Hal ini selaras dengan penelitian Yessi (2011 : 56) yang menyatakan bahwa *external locus of control* tidak mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan karena karyawan dengan *external locus of control* memiliki hasil kinerja yang rendah.

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis hipotesis kedua (H2) adalah bahwa karyawan yang memiliki *external locus of control* (mereka yang meyakini bahwa output atau hasil yang mereka dapatkan berdasarkan pada pengaruh lain) akan menunjukkan hasil kerja yang kurang baik atau tidak sesuai dengan ketetapan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan individu yang memiliki *external locus of control* sebaliknya lebih mudah merasa terancam dan tidak berdaya, maka strategi yang dipilih cenderung reaktif (Gunawan, 2010 : 26).

Hal ini sejalan dengan teori Rotter yang menyatakan bahwa karyawan dengan *external locus of control* akan lebih mudah pasrah dan gampang terpengaruh dari pengaruh luar perusahaan dan tidak percaya diri. Inilah yang terkadang membuat karyawan tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya dan kinerjanya akan menurun.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $10,536 > 3,09$ ) dan diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa faktor *internal locus of control* dan *external locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember. Disebabkan karena dalam *internal locus of control* maupun *external locus of control* sangat mempengaruhi kinerja suatu pegawai dalam perusahaan. Sejalan dengan teori Erdawati yang mengemukakan bahwa dengan adanya *locus of control* makan perusahaan dapat melihat kinerja karyawan baik dalam keadaan maksimal atau tidak.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa faktor *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember. Disebabkan karena dari hasil penelitian membuktikan bahwa karyawan dalam Dira lebih percaya pada usaha, kemampuan, dan kemauan dalam mencapai kesuksesannya.
3. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan

bahwa faktor *external locus of control* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0.05 berarti pengaruhnya negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember, disebabkan karena karyawan dalam Dira ini tetap berusaha dalam memaksimalkan pekerjaannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pihak Manajemen Dira Kencong Shopping Centre and Waterpark Jember Perusahaan harus lebih memperhatikan faktor *internal locus of control* para karyawan, dengan ditunjukkannya *internal locus of control* yang berpengaruh positif dan signifikan akan membuat bisnis tergolong stabil. *Internal locus of control* berhubungan dengan peningkatan kinerja dan *internal locus of control* memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibanding *external locus of control* (Hyatt & Prawitt, 2001).
2. Peneliti yang akan datang
  - Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - Sebaiknya menambah faktor - faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akshol, Wachid. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Perantara (Study pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Nur Semesta Indah Kencong-Jember)*. Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Amalini, Henis Fiqih, Mosadieg, Mochammad Al. Afrianty, Tri Wulida. 2016. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Study pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 35 No. 1 Juni 2016.
- Ayudiati, Soraya Eka. 2010. *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Falikhatus. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control Dan Penerapan System Informasi Terhadap Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Emprika. Vol.16. No.2 263-281.
- Ferdinand, Augusty. T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi II. Semarang: Bp Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Analisis Butir Untuk Instrumen, Angket Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdaya.

Musaheri, “*Pengukuran Motivasi Berprestasi, Locus of Control, Self Leadership, Kompetensi, dan Kinerja Guru*”. 26 February 2016.

Mutamimah, Amali. 2019. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Struktural (Study pada Karyawan Balai Diklat Surabaya)*. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Ampel, Surabaya.

Nurul, Ince. 2016. *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT. PLN (PERSERO) UPT Wilayah SULSELBAR)*. Skripsi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar.

Prasetyo, P. Puji, 2002, “*Pengaruh Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akutansi Manajemen*”, *Jurnal Riset Akutansi Indonesia*, Vol.5, No.1, Januari :119-13.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rotter, J. B. (1996). *Generalized expectancies for internal versus eksternal control of reincorcement*. *Physiological Monographs*, (80(1),P.1-28.

Simamora, Henry.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Sugiyono, 2002. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2007. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Timpe, A. Dale, 1993. *Kinerja (Performance)*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Umar.Hussein, 2003, *Metodelogi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran*. Gramedia, Jakarta.

[www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<https://www.jejakpiknik.com/mall-di-jember/>

<https://tempatwisataunik.com/wisata-indonesia/jawa-timur/tempat-wisata-di-jember>

