Jurnal Analitika, Vol. 3 Nomor 1, Juni 2011

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN HARGA DIRI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA MEDAN

Masrul Badri
Azhar Aziz

Universitas Medan Area, Indonesia

Email: analitika.jurnal.uma@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to see the effect of locus of control and dignity of the employee work motivation Medan City Department of Education. Based on the existing theoretical framework, namely by Burns (2004) states that individuals are not easily affected by external environment of an individual who himself is having internal Locus Of Controln Then the proposed hypothesis: 1). There is the influence of Locus of control and self-esteem together on employee motivation employee Education Department. 2). There is the influence of self-esteem of employee motivation. 3). There is the influence of locus of control on employee motivation. In proving the above hypothesis, we used data analysis methods, namely Multiple Regression Analysis.. Based on these results, the hypothesis proposed been accepted. 2) As for the contribution of the variable influence of self-esteem on the work motivation of employees by 29%. 3). Effect of locus of control on employee motivation to work in Medan City Government Department of Education with a contribution of 47%. The total effective contribution of these two independent variables (locus of control and self-esteem) on the performance of employees is 76% From the results it is known that there is still a 24% influence of other factors of motivation to work is not examined in this study.

Keywords : *Work Motivation, Locus of Control and Self-Esteem*

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 1990). .

Upaya untuk meningkatkan kemajuan dari organisasi dalam mencapai tujuannya diperlukan melihat kebutuhan-kebutuhan dalam organisasi. Organisasi yang ingin maju dan berkembang tidak terpisah dari peran orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Kerjasama dan keuletan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam keberlangsungan suatu organisasi.

Robbin (2007) mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan kekuatan penggerak organisasi. Kinerja sebuah organisasi sangat banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja para pelakunya. Secara teoritis, kinerja suatu organisasi atau individu, ditunjang oleh adanya motivasi kerja. Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam diri individu yang harus dipenuhi. Motivasi merupakan intensi dari perilaku

(Umar,1994). Sebagai intensi dari perilaku maka perilaku yang muncul sesuai dengan motivasi yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk memunculkan perilaku bekerja..

Motivasi memiliki peran yang penting untuk membentuk performasi yang bagus atas tugas-tugasnya dengan menggunakan kemampuan mereka yang paling baik. Dikatakan selanjutnya, bahwa performasi pekerjaan ditentukan oleh 20% kemampuan dan 80% usaha.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor kritis dalam memobilisasi usaha-usaha individu. Tanpa motivasi yang cukup baik untuk mewujudkannya, maka produktivitas tidak pernah akan tercapai. Pencapaian sasaran dan tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari motivasi .

Selain motivasi kerja hal yang merupakan faktor penting dalam seorang karyawan, adalah *Locus Of Control*. *Locus Of Control* berperan dalam motivasi,

Locus Of Control diyakini sebagai konsep yang memberi kontribusi terhadap kualitas performansi atau kinerja satu individu. Artinya orientasi *Locus Of Control* pada satu individu merupakan satu bentuk respon awal yang menjadi dasar dari respon selanjutnya yang merupakan rangkaian kinerja aktivitas individu dalam upaya mencapai suatu tujuan pada dirinya.

Locus Of Control dan harga diri sangat berharga berpengaruh dalam memotivasi diri untuk bekerja. Menurut Coopersmith (1967), harga diri adalah penilaian terhadap diri sendiri yang bersifat khas mengenai kemampuan, keberhasilan, serta penerimaan yang dipertahankan oleh individu. Harga diri berasal dari interaksi individu dengan orang lain dan merupakan dasar pembentukkan konsep diri.

Selanjutnya Coopersmith (1967) menyatakan bahwa harga diri merupakan suatu penilaian pribadi tentang penghargaan yang diekspresikan didalam sikap individu terhadap dirinya sendiri. Lebih jauh lagi Coopersmith menerangkan bahwa harga diri dalam perkembangannya terbentuk dari interaksi individu dengan lingkungannya dan atas sejumlah penghargaan, penerimaan dan perlakuan orang lain terhadap dirinya

Menurut Coopersmith, (1967) bahwa individu yang memiliki harga diri yang tinggi merupakan individu yang puas atas karakter dan kemampuan dirinya. Mereka akan memberikan penghargaan yang positif dalam dirinya, sehingga akan menumbuhkan rasa aman, aktif dan berhasil dalam menyesuaikan diri atau bereaksi terhadap stimulus dari lingkungan sosialnya, kemudian akan membawa pengaruh pada perilaku yang positif, sedangkan individu yang memiliki harga diri yang rendah adalah individu yang tidak puas dengan karakteristik dan kemampuan diri, terfokus pada kelemahannya, hilang kepercayaan dirinya, sehingga mereka akan merasa tidak aman dan sulit untuk mengekspresikan dirinya dalam lingkungan, rendahnya harga diri ini dapat membawa pengaruh kurang baik bagi perilaku individu dalam kehidupannya.

Pada suatu instansi atau organisasi ketiga variabel tersebut sangat penting dalam mengelola suatu organisasi. Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan kota Medan bahwa masyarakat awam berpendapat bahwa para PNS memiliki motivasi kerja yang kurang, sehingga peneliti menyoroti variabel motivasi kerja sebagai variabel utama, namun bukan hanya variabel motivasi kerja yang ingin dilihat, tapi peneliti juga ingin melihat bagaimana pengaruh *locus of control* dan harga diri terhadap motivasi kerja. Karena dalam motivasi kerja sangat dibutuhkan *locus of control* dan harga diri, agar suatu organisasi atau instansi tersebut dapat berhasil atau tertata dengan baik.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti ingin mengetahui apakah ada Pengaruh *Locus Of Control* Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Dinas Pendidikan Kota Medan.

B. PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja

Pinder, (1998) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Drucker (dalam Rasimin, 1988) bekerja merupakan kegiatan yang unik, menyangkut dimensi fisiologis, dimensi psikologis, dimensi ikatan sosial, dan ikatan kelompok, dimensi ekonomis serta dimensi kekuasaaan ekonomi. Dimensi-dimensi itu saling terkait, selalu saling berhubungan, dan bentuknya dapat berubah-ubah apabila lingkungan karyawan juga berubah.

a. Dimensi fisiologis.

Manusia bukanlah mesin. Manusia dalam kerja, tidak dapat berulang-ulang secara terus-menerus berporduksi. Manusia mudah merasa lelah, mudah merasa bosan, dan membutuhkan variasi dalam kerjanya.

b. Dimensi psikologis.

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan, sebagai pengembangan kepribadian, suatu cara manusia manyatakan harga dririnya serta melihat harga dirinya. Manusia tanpa kerja akan menimbulkan krisis kepribadian.

c. Dimensi ikatan sosial dan ikatan kelompok

Pekerjaan merupakan suatu cara manusia untuk dapat memasuki ikatan kelompok tertentu sebagaimana status yang dimilikinya. Melalui pekerjaannya seseorang akan dapat memperoleh teman-teman. Hal ini sangat besar artinya bagi kehidupan sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk sosial.

d. Dimensi ekonomi

Pekerjaan dapat nerupakan sumber mata pencaharian bagai karyawan. Pekerjaan adalah sumber merupakan sumber kegiatan ekonomi untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

e. Dimensi kekuasaaan ekonomi

Setiap orang dalam pekerjaan akan memberikan sumbangan berdasarkan pada apa yang sudah mereka lakukan. Bagaimana rendahnya jabatan seseorang, ia pasti akan dapat memberikan sumbangan terhadap tujuan yang hendak dicapai dalam organisasi kerja

Menurut Moorhead dan Griffin (1995) ada tiga sikap yang penting yang berhubungan dengan kerja, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang mencerminkan tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan identifikasi dan kelekatan individu terhadap organisasi, dan keterlibatan kerja merupakan hasil kecenderungan individu yang melampaui harapan-harapan normal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Faktor motivasi kerja akan mempengaruhi kondisi ketiga sikap kerja tersebut.

Teori motivasi kerja mempelajari penjelasan psikologis mengenai apa yang memotivasi seseorang dalam organisasi (McKenna dan Beech, 2002). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya.

Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja (Steers dan Porter, 1983). Senada dengan itu Gibson, dkk, (1994)

menyatakan motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilakunya. Konsep tersebut digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku (mengenai perilaku yang lebih intens sebagai hasil dari tingkat motivasi yang lebih tinggi) dan juga menunjukkan arah tindakan dalam bekerja.

Gibson, dkk, (1997) pada kesempatan lain menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan, maka seorang karyawan yang termotivasi akan:

a. Bekerja keras.
b. Mempertahankan langkah kerja keras.
c. Memiliki perilaku yang dkendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran yang penting.

Robbins (1998); Nadler dan Lawler III (dalam Kolb, dkk, 1991) menghubungkan motivasi dengan kerja, bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, oleh karena itu kebutuhan individu sesuai dan konsisten dengan tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan yang melatarbelakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersamaan.

Motivasi kerja dalam perkembangannya dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor. Steer dan Porter (1983) mengemukakan bahwa beberapa hal yang mendasari perilaku kerja yaitu tempat kerja yang bersih, adanya rasa aman, jaminan kesehatan, pembayaran gaji yang baik, kondisi kerja, dan pengawasan yang menyenangkan.

Steer dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dikelompokkan ke dalam:

a. Faktor individual, seperti sikap, minat, kepribadian dan kebutuhan-kebutuhan di tempat kerja.
b. Faktor pekerjaan, seperti tingkat pengawasan terhadap jenis-jenis pekerjaan tertentu, tingkat tanggungjawab pada pekerjan tersebut.
c. Faktor situasi lingkungan kerja, tempat individu bekerja berupa hubungan antar kelompok dan antar individu, iklim organisasi, dan sistem pelatihan kerja.

Menurut Wursanto (1983), tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi banyak faktor, antara lain disiplin kerja yang tinggi, antusias kerja, iklim organisasi, loyalitas yang tinggi, harga diri, kebutuhan kreativitas, dan rasa kebanggaan.

Sedangkan Steers dan Porter (1987) menuliskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh Variabel-variabel yang terdapat pada tiga hal berikut

1. Variabel unik pada diri individu sendiri seperti sikap, minat, dan harga diri
2. Variabel yang muncul dari sifat pekerjaan, yaitu derajat kendali dan taraf tanggung jawab atas pekerjaan
3. Variabel yang terdapat pada situasi kerja atau lingkungan organisasi, yaitu hubungan dengan teman kerja, kebiasaan-kebiasaan dalam pengawasan, sistem imbalan, dan iklim organisasi. Kekuatan taraf motivasi tergantung dari efek interaktif ketiga variabel tersebut.

Herzberg, dalam suatu penelitiannya menemukan dua kelompok aspek-aspek yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yang disebut teori dua faktor. Campbell dan Pritchard (dalam Dunnette, 1976) menyebut kedua aspek tersebut sebagai *extrinsic* dan *intrinsinsic.*Berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-

aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam organisasi terbagi dua bagian besar meliputi:

a. Aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja.
b. Aspek intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri.

Kedua aspek motivasi kerja tersebut merupakan aspek-aspek pendorong timbulnya dan mempengaruhi motivasi kerja akan dipergunakan dalam pembuatan angket motivasi kerja dalam penelitian ini. Aspek-aspek motivasi kerja tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja dan performansi karyawan.

Pada dasarnya motivasi mempunyai tiga karakteristik pokok yaitu usaha, kemauan yang kuat dan arah/tujuan. Motivasi merupakan keadaan usaha dan kemauan yang keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu, jika usaha dan kemauan yang kuat tidak mencapai hasil maka akan menimbulkan permasalahan. Khusunya dalam dunia kerja, bila usaha tidak membuahkan hasil yang diharapkan akan menimbulkan menurunnya gairah kerja, motivasi kerja rendah dan pada akhirnya produktivitasnyapun menurun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri aspek intrinsik terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja, dan aspek eksrinsik terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan itu sendiri

2. 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 (*personility*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 1966). Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *eventevent* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*.

Bagi seseorang yang mempunyai internal *locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan Kahle (dalam Riyadingsih, 2001). Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasikan lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasikan juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

3. Harga Diri

Menurut Steinberg (2000) harga diri adalah bagaimana perasaan seseorang mengenai dirinya sendiri. Harga diri menurut Lerner dan Spanier (1980) adalah tingkat penilaian yang positif atau negatif yang dihubungkan dengan konsep diri seseorang Definisi ini menyangkut masalah persepsi diri individu terhadap

berbagai hal seperti fisik, jenis kelamin, kognitif, moral, pekerjaan, keahlian di bidang tertentu, peran, kompetensi, penampilan, motivasi, tujuan, dan emosi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa harga diri adalah penilaian seseorang terhadap keberhargaan dirinya baik secara fisik, intelektual, emosional, maupun moral yang diperoleh dari hasil interaksinya dengan lingkungannya dan penghargaan, penerimaan serta perlakuan orang lain terhadap dirinya.

C. METODE PENELITIAN

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode skala, yaitu:(**1)**. Skala Motivasi Kerja yang memiliki dua aspek yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja yaitu; aspek ekstrinsik, terdiri gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi, kondisi kerja, dan keamanan kerja dan aspek. intrinsik, terdiri prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, perkembangan, dan pekerjaan.(**2)** Skala IPC yang mengukur *locus of control*. IPC pertama kali diciptakan oleh Rotter dengan nama *internal-external Scale* (I-E Scale), kemudian Levenson (1972) mengembangkannya menjadi skala IPC atau Skala Internal (I), *Powerfull Others* (P) dan *Chance* (C). (3) Skala Harga Diri menggunakan modifikasi *Self Esteem Inventory (SEI)* dari Coopersmith (1967)

D. HASIL

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dan harrga diri terhadap motivasi kerja. Hal ini ditunjukan dengan koefisien $F_{reg} = 1{,}622$ dimana $p < 0{,}050$. Ini menandakan bahwa semakin internal *locus of control* dan semakin tinggi harga diri, maka motivasi kerja semakin tinggi. Sebaliknya semakin eksternal *locus of control* dan semakin rendah harga diri, maka motivasi kerja semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Ada hubungan yang positif antara *locus of control* terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Medan dengan sumbangan 47%. Sementara itu variabel harga diri berpengaruh atau memiliki peran terhadap motivasi kerja sebesar 29%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (*locus of control* dan harga diri) terhadap motivasi kerja adalah sebesar 76% Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 24% pengaruh dari faktor lain terhadap motivasi kerja.
3. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Medan memiliki motivasi kerja pegawai yang tergolong sangat tinggi dan memiliki harga diri yang tergolong sedang sedangkan *locus of control* yang diperoleh juga tergolong tinggi. Hal ini diketahui dengan melihat nilai rata-rata motivasi kerja (242,66) dimana selisihnya tidak jauh melebihi nilai rata-rata hipotetiknya (137,5) dan harga diri (88,60) dimana selisihnya melebihi nilai rata-rata hipotetiknya (75). Kemudian diketahui bahwa nilai rata-rata *locus of control* (115,71) tidak

berselisih jauh dengan nilai rata-rata hipotetik (24).

2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat ada kontribusi positif antara *locus of control* dan harga diri terhadap motivasi kerja pegawai diharapkan agar para pegawai agar mempertahankan *locus of control* internal dan harga diri yang ada pada dirinya, sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja. Sehingga tujuan-tujuan yang diharapakan dalam pekerjaan dapat tercapai.

2. Saran Kepada Organisasi

Bagi Manajemen Dinas Pendidikan, dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan dan mempertahankan motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Kota Medan. Sehingga pengaruh positif ini dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D. 2002. *Outbound Management Training Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UII Press.

Azwar, S. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

_____. 2003. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baron, R. A.dan Byrne, B. 1994. *Sosial Psychology*. New York : John Willey & Sons

Bonner, H. 1953. *Social Psychology: An Interdisciplinary Approach.* NewYork: American Book Company

Coopersmith, S. 1967. *Studies in Self Esteem*. Scientific American, 218, 96-106.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, Jr., J.M. 1994. *Organization, Behavior, Structur, Processes*. Richard D. Irwin.

_____.1997. *Manajemen Edisi Kesembilan, Jilid 1.* Jakarta: Erlangga

Klass, W.H. and Hodge, S.E. 1978. Self Esteem in Open and Traditional Classroom. *Journal of Educational Psychology*. 70, 5, 701.

Kolb, D.A., Rubin, I.M., & Osland, J.S. 1991. *The Organizational Behavior Reader*. Prentice Hall

Leavitt, H.J. 1978. Psikologi Manajemen Sebuah Pengantar Bagi Individu dan Kelompok di dalam Organisasi, Alih Bahasa Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.

Polce-Lynch, M. Myers, B.J., Kilmartin, C.T., Forssmann-Falck R., and

Kliewer, W.1998. Gender And Age Patterns In Emotional Expression, Body Image, and Self-Esteem: A Qualitative Analysis. *Sex Roles: A Journal of Research.*

http://www.findarticles.com/cf_0/m2294/ n11-12_v38/21109783 /p1/article.jhtml.

______, M., Myers, B.J., Kliewer, W., and Kilmartin, C.T. 2001. Adolescent Self-Esteem and Gender: Exploring Relations to Sexual Harrasments, Body Image, Media Influence, and Emotional Expression. *Journal of Youth and Adolesence,* 30, 2, 225-250.

Ginting, E.M., Rahmi L., (2010), Hubungan antara Harga Diri dan Tingkat Pendidikan dengan Sikap Penerimaan Ibu terhadap Anak Autis Di Yayasan I-Home Schooling Medan, *Analitika:* 2 (1): 37-44

McKenna, E. & Beech, N. 2002. *The Essence Of Human Resource Management.* Yogyakarta: Andi Ofset dan Pearson Education Asia.

Moorhead, G. & Griffin, R.W. 1995. *Organizational Behavior Managing People and Organizations*, Boston Hougton Mifflin Company.

Robbins, S. P. 1998. *Organizational Behavior Konsepth, Conrtroversies, Aplication Eighth Edition*. Prentice Hall Internasional.

Robinson, J.P. and Shaver, P.R. 1973. *Measures of Social Psychological Attitudes*. Michigan: The Institute for Social Research, The University of Michigan.

Steinberg, L. 2000, *Adolescence*, Boston: Mc Graw Hill

Steers, R.M., Porter, L.W., & Bigley, G.A. 1996. *Motivation and Leadership At Work Sixth Edition.* Hill Companies: McGraw.

Steers, R.M. & Porter, L.W. 1983. *Motivation and Work Behavior.* Hill Companies: McGraw.

Syarifah, Nefi D., *(*2010*),* Pengaruh *Locus Of Control* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah pada Remaja Desa Percut Kecamatan Percut Sei Tuan, *Analitika:* 2 (2): 88-98

Wursanto. (1983). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Pustaka Dian

http://www.bsos.umd.edu/socy/grad/socpsyrosenberg.html

http://www.findarticles.com/cf_0/g2602/0000/ 2602000096/print.jhtm