

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN PDAM TIRTANADI  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**MUHAMMAD RAZI  
NIM : 09 832 0161**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
M E D A N  
2 0 1 1**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Judul : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN PDAM TIRTANADI  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD RAZI

No. Stambuk : 09 832 0161

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. Muslim Wijaya, MSi)

Pembimbing II

(Dra. Dhan Hossina, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Abdulfuddin, SE, MEd)

Tanggal Lulus : 10 November 2011

## RINGKASAN

Muhammad Razi, NIM : 098320161. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Dibawah bimbingan (Drs. Muslim Wijaya, Msi, sebagai pembimbing I, dan Dra. Dhian Rosalina, SE,MM, sebagai pembimbing II).*

Motivasi dalam diri seorang pegawai sangat bermanfaat karena hal tersebut menyebabkan seseorang dapat menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai tersebut, supaya bekerja giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi ini semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada karyawan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Jadi, dengan adanya motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena semakin baik prestasi kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan mengangkat salah satu strategi yang diterapkan perusahaan guna mengetahui seberapa besar motivasi mempengaruhi prestasi kerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Populasi penelitian ini adalah seluruh pelanggan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sampel diambil dengan metode *purposive sampling*. Besarnya nilai validitas dan reliabilitas yang diolah dari 10 butir angket variabel X dan 10 variabel Y lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,195). Dari hasil penghitungan diperoleh Sig (2-sided) lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05). Untuk melihat ada tidaknya hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah analisis korelasi *Pearson Product Moment* dan hasil yang diperoleh sebesar (0,442). Selanjutnya, untuk menguji signifikansi hubungan digunakan rumus uji t dan hasilnya diperoleh sebesar (8,815). Nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,678). Dan model statistik yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y adalah Regresi Linier Sederhana. Dari hasil penghitungan diperoleh sebesar 66,5% motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, sedangkan sebesar 33,5% prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil yang diperoleh adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja pada perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ( $R=0,442$ ).

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-nya, binggaa penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa isi yang terkandung dalam skripsi ini belum sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari pembaca yang nantinya dapat menyempurnakan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan, motivasi dan bantuan dari banyak pihak yang tidak ternilai harganya dan pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Yang teristimewa Ayahanda Drs. Salmi Effendi, M.Pd dan Ibunda tercinta Dra. Arlina yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa kasih sayang yang tulus dan memberikan dorongan semangat selama penulis menjalani pendidikan. Dan hanya do'a yang dapat penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi orang tua, keluarga, agama, dan bangsa.

2. Kakanda Ria & Adinda Nisa yang telah mendukung semua dan memberikan dorongan dan semangat selama penulis menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kup Matondang MA Sebagai Rektor Universitas Medan Area
4. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSI, selaku pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
6. Ibu Dra. Dbian Rosalina, SE, MM selaku Pembimbing II, dalam penyusunan skripsi ini yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Bapak Ihsan Effendi, SE, Msi. Selaku ketua dalam penulisan skripsi ini, dan sebagai ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Ibu Dra Isnaniah, LKS, MMA. Selaku sekretaris dalam penyusunan skripsi ini yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
9. Bapak dan Ibu dosen Universitas Medan Area selaku staff pengajar yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan dan seluruh bagian kepegawaian terutama Abangda Zulhelmi (mimi), Hendrik, Ucoq, Reza, Rudi dan yang lainnya yang penulis lupa dalam pengetikan. "Makasih yaaaaa bang atas dorongan dan masukkannya, mudah -- mudahan segala kebaikan abangda semua dibalas oleh Allah SWT".

10. Bapak dan Ibu pimpinan, serta seluruh pegawai Perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah meluangkan waktunya dan memberikan informasi yang sangat bermanfaat kepada penulis.
11. Yang teristimewa buat Putri, makasih yeaaaa atas semua waktu, pengorbanan dan dukungannya yang tidak pernah bosan hingga penulisan skripsi ini selesai.
12. Teman – teman terbaikku selama pertuliahan khususnya mahasiswa Manajemen 09 malam.
13. My best friend Apriansyah Yusman & Istri yang telah banyak meluangkan waktu serta memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
14. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua, dan semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan akan mendapat lipatan balasan dari Allah SWT.

Medan, 10 Nopember 2011

Penulis

**Muhammad Razi**  
09 832 0161

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	5
1. Pengertian Manajemen SDM .....	5
2. Jenis-Jenis Motivasi .....	9
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	11
4. Indikator-Indikator Motivasi .....	12
5. Pengertian Prestasi Kerja .....	13
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	14
7. Indikator-Indikator Prestasi Kerja .....	17
B. Kerangka Konseptual .....	18
C. Hipotesis .....	20

## **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	22
B. Populasi dan Sampel .....	23
C. Defenisi Operasional .....	24
D. Jenis Dan Sumber Data .....	25
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Teknik Analisis Data .....	27

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	30
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	30
2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	37
4. Bentuk – bentuk Motivasi Yang Diberikan Perusahaan .....	46
5. Hambatan – hambatan Yang Dihadapi Perusahaan .....	46
B. Pembahasan .....	46
1. Data Variabel Independen (Motivasi) .....	48
2. Data Variabel Dependen (Prestasi Kerja) .....	54
3. Analisis Data .....	71
a. Validitas dan Reliabilitas .....	71
b. Korelasi Product Moment .....	75
c. Uji Hipotesis .....	76



**BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 78

B. Saran ..... 79

**DAFTAR PUSTAKA ..... 80**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel III.1. Rincian Waktu Penelitian .....	22
Tabel III.2. Layout Angket Motivasi .....	24
Tabel III.3. Layout Angket Prestasi Kerja .....	25
Tabel III.4. Skala Pengukuran Likerts .....	27
Tabel IV.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel IV.2. Identitas Responden Berdasarkan Umur / Usia .....	47
Tabel IV.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Tabel IV.4. Distribusi Angket Melaksanakan Tugas Tepat Waktu .....	48
Tabel IV.5. Distribusi Insentif Yang Diterima Pegawai .....	49
Tabel IV.6. Distribusi Tugas Yang Membuat Senang Dan Bangga .....	49
Tabel IV.7. Distribusi Melaksanakan Tugas Sesuai Kebutuhan Perusahaan .....	50
Tabel IV.8. Distribusi Kenyamanan Melaksanakan Pekerjaan Di Kantor .....	50
Tabel IV.9. Distribusi Melaksanakan Tugas Mendapat Petunjuk Alasan .....	51
Tabel IV.10. Distribusi Dorongan Dari Rekan-Rekan Kerja .....	52
Tabel IV.11. Distribusi Bekerja Untuk Memenuhi Kebutuhan Pokok .....	52
Tabel IV.12. Distribusi Penerapan Sanksi Di Perusahaan .....	53
Tabel IV.13. Distribusi Pekerjaan Tidak Membedakan Status Jabatan .....	53
Tabel IV.14. Distribusi Keterlibatan Dalam Penilaian Prestasi Kerja .....	54
Tabel IV.15. Distribusi Melibatkan Pegawai Secara Aktif Di Perusahaan .....	55
Tabel IV.16. Distribusi Penilaian Dilakukan Oleh Orang Yang Tepat .....	55

Tabel IV.17. Distribusi Penilaian Prestasi Kerja Secara Objektif .....	56
Tabel IV.18. Distribusi Penampilan Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	56
Tabel IV.19. Distribusi Kriteria Penilaian Prestasi Kerja .....	57
Tabel IV.20. Distribusi Penilaian Prestasi Kerja Dilakukan 1 Orang Saja.....	57
Tabel IV.21. Distribusi Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan .....	58
Tabel IV.22. Distribusi Prestasi Yang Telah Dicapai Merasa Puas .....	58
Tabel IV.23. Distribusi Sarana Dan Peralatan Sangat Memadai .....	59
Tabel IV.24. Pendapat Responden Terhadap Variabel X .....	60
Tabel IV.25. Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Variabel X .....	60
Tabel IV.26. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Variabel X .....	63
Tabel IV.27. Pendapat Responden Terhadap Variabel Y .....	64
Tabel IV.28. Tabulasi Dan Nilai Jawaban Responden Variabel Y .....	65
Tabel IV.29. Distribusi Frekuensi Jumlah Jawaban Responden Variabel Y .....	68
Tabel IV.30. Pedoman Interpretasi Korelasi Product Moment .....	69
Tabel IV.31. Nilai $r_{hitung}$ Untuk Variabel X .....	73
Tabel IV.32. Nilai $r_{hitung}$ Untuk Variabel Y .....	74
Tabel IV.33. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Kerangka Pemikiran Konseptual .....	20
Gambar III.1 Struktur Organisasi Perusahaan PDAM Tirtanadi .....	33



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang dilakukan oleh bangsa Indonesia adalah pembangunan manusia seutuhnya yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumberdaya manusia yang mampu, cakap, dan terampil serta memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal merupakan modal penting perusahaan di dalam suatu perusahaan.

Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi perusahaan.

Kemajuan perusahaan juga tidak terlepas dari manajemen perusahaan dalam menggunakan sumberdaya berupa material maupun finansial sebagai sarana pencapaian tujuan yaitu menyetahlerakan anggotanya.

Menarik kiranya untuk membicarakan kedudukan motivasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai, sebab motivasi selain dapat muncul dari dalam diri karyawan juga dapat diberikan oleh pihak lain, seperti misalnya pimpinan perusahaan.

Begitu besarnya peranan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sehingga tidak berlebihan kiranya, jika penulis beranggapan bahwa tidak ada pencapaian tujuan perusahaan tanpa adanya motivasi yang baik dari para pegawai, dan tidak akan tercapai prestasi kerja yang baik yang datangnya dari dalam diri para pegawai maupun dari perusahaan.

Motivasi dalam diri seorang pegawai sangat bermanfaat karena hal tersebut menyebabkan seseorang dapat menyalurkan dan mendukung perilaku pegawai tersebut, supaya bekerja giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi ini semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada karyawan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Jadi, dengan adanya motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, karena semakin baik prestasi kerja pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Namun yang menjadi masalah adalah kurangnya pengawasan dalam diri pegawai yang mampu menunjukkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Ini disebabkan kurangnya motivasi kepada para pegawai untuk berprestasi, karena pada kenyataannya pegawai kurang mematuhi peraturan – peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sebagai topik penelitian yang hasilnya disusun dalam suatu tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi. Sedang untuk objek penelitian penulis memilih PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jl. Sisingamangaraja No. 1 Medan. Perusahaan ini dipandang cukup memenuhi syarat untuk suatu penelitian ilmiah mengenai topik yang

## LAMPIRAN I

NO. RESPONDEN

**DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)  
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN PDAM TIRTANADI  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

### I. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Angket penelitian ini terdiri dari dua bagian besar, yaitu :

1. Bagian A, berisi identitas responden untuk ini penulis membuat pertanyaan yang tidak berisi jawaban dan juga berisi jawaban sehingga Bapak/Ibu mengisi kolom yang telah disediakan untuk menjawab pertanyaan yang tidak berisi jawaban dengan memberikan tanda silang (X).
2. Bagian B, berisi daftar pertanyaan, untuk itu Bapak/Ibu cukup memilih salah satu jawaban yang benar dengan cara memberikan tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom yang telah disediakan.

### II. ANGKET PENELITIAN

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Umur :  
A. 20 – 25 Tahun ( ..... Tahun)  
B. 26 – 30 Tahun ( ..... Tahun)  
C. 31 – 35 Tahun ( ..... Tahun)  
D. 36 – 40 Tahun ( ..... Tahun)  
E. > 41 Tahun ( ..... Tahun)
3. Jenis Kelamin :  
A. Pria  
B. Wanita

4. Pendidikan
- A. SD
  - B. SMP
  - C. SLTA
  - D. Diploma
  - E. Sarjana
  - F. Pasca Sarjana
5. Golongan
- A. I/a – I/d
  - B. II/a – II/d
  - C. III/a – III/d
  - D. IV/a – IV/d
6. Masa Kerja
- A. 0 – 5 Tahun ( ..... Tahun)
  - B. 6 – 10 Tahun ( ..... Tahun)
  - C. 11 – 20 Tahun ( ..... Tahun)
  - D. 21 – 25 Tahun ( ..... Tahun)



## B. DAFTAR PERTANYAAN

### 1. PERTANYAAN VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

No.	Pertanyaan	Jumlah				
		STS	TS	R	S	SS
1	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat waktu, pernah mendapat insentif dari atasan/pimpinan kantor ?					
2	Apakah insentif yang diterima dapat membangkitkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan ?					
3	Apakah pekerja /tugas yang diberikan membuat anda merasa senang dan bangga ?					
4	Apakah dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan, merasa sesuai dengan kebutuhan kerja di perusahaan ?					
5	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan merasa nyaman dengan suasana dan lingkungan kantor ?					
6	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan/tugas anda mendapatkan petunjuk dari atasan					
7	Apakah dalam melaksanakan pekerjaan/tugas senamiasa mendapatkan dorongan dari rekan - rekan ?					
8	Faktor utama anda bekerja adalah semata untuk memenuhi kebutuhan pokok anda dalam sehari - hari atau keluarga anda ?					
9	Apakah sanksi - sanksi yang diterapkan merupakan peraturan untuk mengintrospeksi lebih baik lagi bagi anda ?					
10	Apakah sikap tolong - menolong dalam menyelesaikan pekerjaan tidak membedakan status jabatan seseorang ?					

## 2. PERTANYAAN VARIABEL Y (PRESTASI KERJA)

No.	Pertanyaan	Jumlah				
		STS	TS	R	S	SS
1	Apakah anda setuju apabila anda terlibat secara aktif dalam perusahaan dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja anda ?					
2	Apakah anda setuju apabila perusahaan sering melibatkan karyawan secara aktif dalam aktivitas perusahaan dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja anda ?					
3	Apakah anda setuju jika orang yang melakukan penilaian merupakan orang yang tepat ?					
4	Apakah anda setuju jika penilaian prestasi kerja karyawan sudah dilakukan secara abjektif ?					
5	Apakah anda setuju jika penampilan anda dapat mempengaruhi prestasi kerja anda ?					
6	Apakah anda setuju dengan kriteria yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja tersebut ?					
7	Apakah anda setuju jika penilaian prestasi kerja tersebut hanya dilakukan 1 orang saja ?					
8	Apakah anda setuju bahwa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku ?					
9	Apakah anda setuju bahwa prestasi kerja yang telah dicapai selama ini merasa puas ?					
10	Apakah anda setuju dengan sarana pendukung dan peralatan kerja sangat memadai ?					

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati, (1995), *Prilaku Keorganisasian*, Cetakan Pertama, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Buchari Zainun, (2000), *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Flippo B. Edwin, (2001), *Personality of Management (Manajemen Personalia)*, Terjemahan Moch. Maksud, Edisi IV, Cetakan Kesembilan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga, BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Husain Usman, (2006), *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua. Diterbitkan PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Manullang M., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Nitisemito S. Alex, (2001), *Manajemen Personalia*, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian Sondang P., (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2007, *Manajemen Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung.
- Tim Penyusun, 2011, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.