

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Depari, Dicha Agustria Br

2025

Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/578>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ALBERTO MANDIRI SEJAHTERA MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



DICHA AGUSTRIA BR DEPARI
NPM : 210110100

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ALBERTO MANDIRI SEJAHTERA MEDAN**

DICHA AGUSTRIA BR DEPARI
NPM : 210110100



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi



Dr. Irani Tarigan, M.M
NIDN: 0108108002

Disetujui Oleh:
Pembimbing

Dr. Pandapotan Sitompul, M.M
NIDN: 0412116401

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ALBERTO MANDIRI SEJAHTERA MEDAN**

DICHA AGUSTRIA BR DEPARI

NPM : 210110100

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 25 Juni 2025

Penguji I



Helena Sihotang, S.E., M.M
NIDN: 0102049303

Penguji II



Dra. Betnjar Purba, M.Si
NIDN: 0122096401

Dr. Pandapotan Sitompul, M.M
NIDN: 0412116401

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Kornel Munthe
NIDN: 0130096702

Ketua Program Studi



Dr. Maria Irani Tarigan, M.M
NIDN: 0108108002

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dicha Agustria Br Depari
NPM : 210110100
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata Satu
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri
Sejahtera Medan

Menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiat, baik sebagian atau seutuhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik penelitian ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil plagiat dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Medan, 25 Juni 2025

Peneliti,



Dicha Agustria Br Depari
NPM: 210110100

DAFTAR RIWAT HIDUP

I. Identitas

1. Nama : Dicha Agustria Br Depari
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat/Tanggal Lahir : Kabanjahe, 14 Agustus 2002
4. Agama : Kristen Protestan
5. Nama Ayah : Charles Depari
6. Nama Ibu : Diana Br Tarigan
7. Alamat Orang Tua : Narigunung 2 Kecamatan Tiganderket,
Kabupaten Karo, Sumatera Utara.
8. Alamat Penulis : Gg. Rahmat Lorong 3 Arih Ersada
9. Nomor Hp : 082362245616

II. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 044833 Narigunung : 2015
2. SMP Negeri 1 Kutabuluh : 2018
3. SMA Negeri 1 Tiganderket : 2021
4. Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari universitas Katolik Santo Thomas Medan Tahun 2025

ABSTRAK

DICHA AGUSTRIA BR DEPARI. 210110100. (2025). “PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALBERTO MANDIRI SEJAHTERA MEDAN”.

Pembimbing : Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.

Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Data ini diperoleh melalui *survey* penyebaran kuesioner yang diberikan pada 53 (lima Puluh Tiga) orang karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus, sedangkan analisis datanya yang digunakan adalah regresi *liner* berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 29. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 29 diketahui $KK=2.447+0,180X_1+0,502X_2+0,430X_3$. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai *t*hitung (2.036) > *t*tabel (1,677). Terdapat pengaruh yang signifikan antara, motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *t*hitung (4,345) > *t*tabel (1,677). Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *t*hitung (3,298) > *t*tabel (1,677). Nilai koefisien determinasi (R^2) = 72%, menunjukkan besarnya pengaruh rekrutmen, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 28% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa *F*hitung sebesar 18,086 > *F*tabel sebesar 2.79 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan variabel rekrutmen, motivasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

DICHA AGUSTRIA BR DEPARI. 210110100. (2025). "THE EFFECT OF RECRUITMENT, MOTIVATION, AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALBERTO MANDIRI SEJAHTERA MEDAN."

Supervisor: Dr. Pandapotan Sitompul, M.M.

This thesis examines the influence of recruitment, motivation, and work culture on employee performance at PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. The data was collected through a questionnaire survey administered to 53 employees at PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. The sampling technique used was a saturated sample or census, while the data analysis employed was multiple linear regression conducted using SPSS 29 software. The research method used in this study was quantitative analysis. Based on the analysis results using SPSS 29 software, it was found that $KK = 2.447 + 0.180X_1 + 0.502X_2 + 0.430X_3$. Recruitment has a significant effect on employee performance, with the t -value (2.036) > t -table (1.677). There is a significant influence between motivation and employee performance. With a t -value (4.345) > t -table (1.677). There is a significant influence between work culture and employee performance. With a t -value (3.298) > t -table (1.677). The coefficient of determination (R^2) = 72%, indicating the extent of the influence of recruitment, motivation, and work culture on employee performance, while the remaining 28% is influenced by other factors not included in this study. From the F -test results, it is known that the calculated F value is 18.086 > the table F value of 2.79, and the significant F value is 0.000 < α (0.05), so H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that simultaneously, the variables of recruitment, motivation, and work culture have a positive and significant effect on employee performance at PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan.

Keywords: Recruitment, Motivation, Work Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Alberto Mandiri Sejahtera Medan. Penulis skripsi ini guna untuk mematuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Maidin Gultom, S.H., M. Hum., selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas.
2. Bapak Dr. Kornel Munthe, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Ibu Dr. Miska Irani Tarigan, M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Santo Thomas.
4. Ibu Esli Silalahi, SE., M.Si, sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
5. Bapak Dr. Pandapotan Sitompul, M.M, sebagai Dosen Pembimbing saya yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Helena Sihotang, S.E, M.M, sebagai penguji pertama saya yang telah banyak memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Dra. Betniar Purba, M.Si, sebagai penguji kedua saya yang telah banyak

memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.

8. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas yang telah banyak memberikan pengajaran dan pengetahuan kepada penulis.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua saya, Ayah (Charles Depari) dan Ibu (Diana Br Tarigan) yang selalu mendoakan anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, semangat, dukungan, dan nasihat. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita.
10. Terimakasih kepada saudara peneliti Lorensa Monika Br Depari, Rikki Chadilona Depari, Loria Natalia Br Depari, yang turut memberikan doa, motivasi, dan dukunga kepada penulis sampai skripsi ini telah selesai.
11. Terimakasih banyak kepada Winda, Monika, Enia, Esi, Desi, Krisdayanti, Rindauli, Erni, Santriana, Rentina atas kebersamaan, dukungan, dan persahabatan yang telah kita jalani. Semoga kita tetap bisa menjaga tali persahabatan ini di masa depan.
12. Teruntuk teman-teman sekelas, jurusan manajemen angkatan 2021, terimakasih karena sudah menjadi teman selama 4 tahun di kampus.
13. Ikatan Mahasiswa Karo (IMKA) yang telah menjadi tempat peneliti mengembangkan karakter dan pemikiran peneliti dalam lingkup organisasi.
14. Terimakasih kepada seseorang yang tidak bisa disebut namanya, yang selalu menemani dan selalu menjadi support system peneliti pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi.

15. Dan yang terakhir ucapan terima kasih yang tulus kepada diri saya sendiri yang telah mampu melewati berbagai rintangan dan tantangan selama menyusun skripsi

Medan, 25 Juni 2025
Peneliti

DICHA AGUSTRIA BR DEPARI
NPM: 210110100



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS	
HALAMAN DAFTAR HIDUP	
HALAMAN MOTTO	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah.....	11
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	12
1.4.2 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia	14
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Rekrutmen.....	21
2.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	21
2.2.2 Proses Rekrutmen.....	22
2.2.3 Metode Rekrutmen.....	24
2.2.4 Tujuan Rekrutmen.....	26
2.2.5 Sumber Rekrutmen.....	27

2.2.6	Indikator Rekrutmen	29
2.3	Motivasi	30
2.3.1	Pengertian Motivasi	30
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	31
2.3.3	Manfaat Motivasi	35
2.3.4	Dampak Motivasi	36
2.3.5	Jenis-jenis Motivasi.....	37
2.3.6	Indikator Motivasi.....	39
2.4	Budaya Kerja.....	40
2.4.1	Pengertian Budaya Kerja	40
2.4.2	Fungsi-Fungsi Budaya Kerja	41
2.4.3	Indikator Budaya Kerja.....	44
2.5	Kinerja Karyawan.....	46
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	46
2.5.2	Unsur-unsur Kinerja Karyawan	46
2.5.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	49
2.5.4	Indikator Kinerja Karyawan	52
2.6	Kerangka Berpikir	53
2.6.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	54
2.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
2.6.3	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
2.7	Hipotesis	57
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		59
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	59
3.2	Populasi dan Sampel	59
3.2.1	Populasi	59
3.2.2	Sampel.....	59
3.3	Operasionalisasi Variabel	60
3.4	Skala Pengukuran Variabel.....	62
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.6	Teknik Analisis Data	63
3.6.1	Uji Validitas.....	63

3.6.2	Uji Reliabilitas.....	64
3.7	Uji Asumsi Klasik.....	64
3.7.1	Uji Normalitas.....	64
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	65
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas.....	65
3.7.4	Uji Autokorelasi.....	66
3.8	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	66
3.9	Uji Hipotesis.....	67
3.9.1	Uji t (Uji Parsial).....	67
3.9.2	Uji F (Uji Simultan).....	68
3.10	Koefisien Determinasi (R^2).....	70
BAB IV HASIL DAN KESIMPULAN.....		71
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	71
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.....	71
4.1.2	Visi dan Misi PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.....	72
4.1.3	Logo PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.....	72
4.1.4	Struktur Organisasi.....	73
4.1.5	Tugas dan Tanggung Jawab.....	73
4.2	Identitas Responden.....	77
4.3	Tanggapan Responden.....	79
4.3.1	Tanggapan Responden Tentang Rekrutmen.....	79
4.3.2	Tanggapan Responden Tentang Motivasi.....	82
4.3.3	Tanggapan Responden Tentang Budaya Kerja.....	84
4.3.4	Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	86
4.4	Hasil Penelitian.....	88
4.4.1	Uji Validitas dan Realibilitas Secara Parsial.....	88
4.4.2	Uji Validitas dan Realibilitas Secara Simultan.....	92
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	93
4.5.1	Uji Normalitas.....	93
4.5.2	Uji Multikolinearitas.....	96
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	97
4.5.4	Uji Autokorelasi.....	98

4.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	100
4.7	Uji Hipotesis.....	101
4.7.1	Uji t (Parsial)	101
4.7.2	Uji F (Simultan).....	103
4.8	Koefisien Determinasi	103
4.9	Pembahasan	104
4.9.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.....	104
4.9.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.....	105
4.9.3	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.....	106
4.9.4	Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.....	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		108
5.1	Kesimpulan	108
5.2	Saran	109
DAFTAR PUSTAKA.....		110

DAFTAR TABEL

No	Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data Target Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan Di Dapat Melalui Proyek Pemerintah Pada Tahun 2021-2024	5
Tabel 1.2	Data Target Kinerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan Di Dapat Melalui Proyek Swasta Pada Tahun 2021-2024	6
Tabel 1.3	Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Pelaksana Yang Melamar Dan Yang Direkrut Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan.	8
Tabel 1.4	Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan Tahun 2023	9
Tabel 1.5	Tabel 1.5 Data Keterlambatan Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan	10
Tabel 3.1	Bagian-bagian Kerja Karyawan Pada PT. Alberto Mandiri Sejahtera Medan	59
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	61
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	62
Tabel 4.1	Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2	Karakteristik Reponden Berdasarkan Status Karyawan	77
Tabel 4.3	Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	78
Tabel 4.4	Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja	78
Tabel 4.5	Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	79
Tabel 4.6	Data Instrumen Rekrutmen	80
Tabel 4.7	Data Instrumen Motivasi	82
Tabel 4.8	Data Instrumen Budaya Kerja	84
Tabel 4.9	Data Instrumen Kinerja Karyawan	86

Tabel 4.10	Case Processing Summary	88
Tabel 4.11	Reliability Statistics	88
Tabel 4.12	Item-Total Statistics	88
Tabel 4.13	Case Processing Summary	89
Tabel 4.14	Reliability Statistics	89
Tabel 4.15	Item-Total Statistics	84
Tabel 4.16	Case Processing Summary	90
Tabel 4.17	Reliability Statistics	90
Tabel 4.18	Item-Total Statistics	90
Tabel 4.19	Case Processing Summary	91
Tabel 4.20	Reliability Statistics	91
Tabel 4.21	Item-Total Statistics	91
Tabel 4.22	Case Processing Summary	92
Tabel 4.23	Reliability Statistics	92
Tabel 4.24	Item-Total Statistics	93
Tabel 4.25	Hasil Uji Normalitas (Uji Statistik)	95
Tabel 4.26	Hasil Uji Multikolinearitas	97
Tabel 4.27	Hasil Uji Heteroskedastisitas	98
Tabel 4.28	Hasil Uji Autokorelasi	99
Tabel 4.29	Hasil Analisis Regresi Linear	100
Tabel 4.30	Hasil Uji t (Parsial)	102
Tabel 4.31	Hasil Uji F (Simultan)	103
Tabel 4.32	Hasil Uji Koefisien Determinasi	104

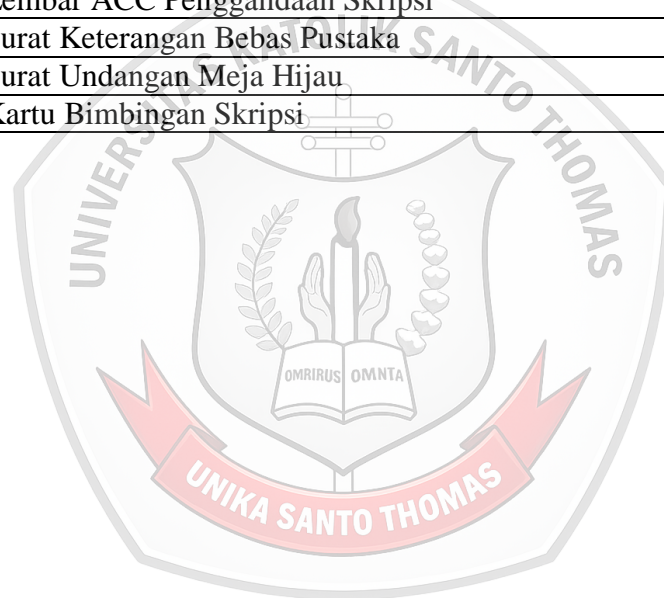
DAFTAR GAMBAR

NO	Nama Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	57
Gambar 4.1	Logo Perusahaan	72
Gambar 4.2	Struktur Perusahaan	73
Gambar 4.3	Grafik Histogram	94
Gambar 4.4	Grafik P-Plot	95



DAFTAR LAMPIRAN

NO	Nama Lampiran
1	Kuesioner
2	Tabulasi
3	Hasil Pengolahan SPSS
4	Lembar Pengajuan Judul
5	Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Pengangkatan Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji Skripsi
6	Surat Permohonan Riset
7	Surat Balasan Riset
8	Undangan Seminar Proposal
9	Daftar Hadir Seminar Proposal
10	Lembar Revisi Seminar Proposal
11	Lembar ACC Penggandaan Skripsi
12	Surat Keterangan Bebas Pustaka
13	Surat Undangan Meja Hijau
14	Kartu Bimbingan Skripsi



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: ALFABETA.
- Atikawati, E. dan R. Udjang. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan JPSB. 4(1): 9-23.
- Bernadin. H. John. (2004). *Human Resource Managemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)* New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Endang. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Manajerial*. Yogyakarta: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja Tua Efendi, Marihot. (2009): *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J.H. Jackson, Mathis, R.L. &. (2013). *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPF.

- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1- 2*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (2008), *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sulistiyani, T., & Rosidah. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suryadana, M. L. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tika H. Moh. Pabundu, (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama*, Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Triguno, (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ed 6*. Jakarta : PT. Golden Terayon Press.
- Uno, H.B (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL

- Abror, M. (2020). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Yen's Delight Di Samarinda*. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 8, Nomor 2, 2020, hal, 152-161.
- Agus, dkk. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan negara (Kppn)Pematangsiantar*. Vol. 5, No. 1, Juny 2019.
- Basyid (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang. Volume 7 No. 1 Tahun 2024 E - ISSN 2655 – 5921.
- Moron, L, dkk. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala*. Jurnal kompetitif, May 2023.
- Wahyudi. (2019). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Scientific Journal Of Reflection Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 2, No. 3, July 2019.
- Wati, dkk (2024). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal keuangan daerah, pusat dan kearsipan. ISSN : 0000 – 0000, Vol. 1, No. 1, 2024.