

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROSES REKRUITMEN  
TERHADAP KUALITAS KERJA  
(Suatu Studi pada Karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar)**

**DRAF SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

Oleh,

**NUR RAHMAT**  
**NIM. 3402180027**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH  
CIAMIS  
2023**

## ABSTRAK

**NUR RAHMAT. NIM 3402180027. Pengaruh Disiplin Kerja dan Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja (Suatu Studi pada Karyawan PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar). Dibawah bimbingan Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M (Pembimbing I) dan Bapak Toto, S.E., M.M (Pembimbing II).**

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan proses rekrutmen terhadap kualitas kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?; 2) Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?; 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan proses rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar?. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif verifikatif. Populasi ini diambil dari jumlah karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar pada tahun 2021, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang dengan menggunakan rumus slovin. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu observasi, studi kepustakaan dan angket. Teknik analisis data yaitu analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis, analisis regresi berganda. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Artinya apabila disiplin kerja dilaksanakan dengan maksimal, maka kualitas kerja akan meningkat dengan skor yang paling rendah terdapat pada indikator sanksi hukuman, 2) Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Artinya proses rekrutmen semakin baik, maka kualitas kerja akan meningkat dengan skor yang paling rendah terdapat pada indikator metode perekrutan, 3) Disiplin kerja dan proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kualitas kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar. Artinya apabila penerapan disiplin kerja dilaksanakan dengan maksimal dan proses rekrutmen semakin baik, maka kualitas kerja akan meningkat.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Proses Rekrutmen dan Kualitas Kerja**

## DAFTAR ISI

**COVER**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**ABSTRAK**

**KATA PENGANTAR..... i**

**DAFTAR ISI..... iii**

**DAFTAR TABEL ..... vii**

**DAFTAR GAMBAR..... xi**

**BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian..... 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah ..... 11

1.2.1 Identifikasi Masalah ..... 11

1.2.2 Rumusan Masalah ..... 12

1.3 Tujuan Penelitian..... 12

1.4 Manfaat penelitian ..... 13

1.4.1 Manfaat Teoritis ..... 12

1.4.2 Manfaat Praktis..... 13

**BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN**

**HIPOTESIS**

2.1 Kajian Pustaka..... 14

2.1.1 Teori Ilmu Manajemen ..... 14

2.1.1.1 Pengertian Manajemen..... 14

2.1.1.2 Fungsi Manajemen..... 16

2.1.1.3 Prinsip Manajemen ..... 17

2.1.1.4 Unsur-unsur Manajemen..... 18

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 20

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 20

2.1.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia . 22

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia ..... 23

2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
2.1.2.5 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
2.1.2.6 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia ....	27
2.1.3 Disiplin Kerja .....	28
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	28
2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	30
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	32
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	34
2.1.4. Rekrutmen .....	36
2.1.4.1 Pengertian Rekrutmen.....	36
2.1.4.2 Proses Rekrutmen .....	38
2.1.4.3 Tujuan Rekrutmen.....	39
2.1.4.4 Fungsi Rekrutmen .....	40
2.1.4.5 Kendala-kendala Rekrutmen.....	41
2.1.4.6 Indikator Rekrutmen .....	43
2.1.5 Kualitas Kerja.....	45
2.1.5.1 Pengertian Kualitas Kerja .....	45
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja .....	46
2.1.5.3 Indikator Kualitas Kerja.....	47
2.1.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	48
2.2 Kerangka Pemikiran .....	54
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja.....	54
2.2.2 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja ....	55
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja .....	55
2.3 Hipotesis .....	57
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian yang Digunakan.....	59
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	60

3.2.1 Definisi Variabel .....	60
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	62
3.3 Populasi dan Sampel.....	63
3.3.1 Populasi .....	63
3.3.2 Sampel .....	64
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	66
3.4.1 Sumber Data .....	66
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	67
3.5 Teknik Analisis Data .....	69
3.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja di PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	69
3.5.2 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja di PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	72
3.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja di PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	75
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian .....	78
3.6.1 Tempat Penelitian.....	78
3.6.2 Waktu Penelitian .....	78

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

4.1 Hasil Penelitian.....	79
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	79
4.1.1.1 Profil PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar ..	79
4.1.1.2 Sejarah PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar	79
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	80
4.1.1.4 Deskripsi Tugas pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	80
4.1.1.5 Karakteristik Responden .....	82
4.1.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti.....	85

4.1.2.1 Hasil Penelitian Tentang Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari .....	85
4.1.2.2 Hasil Penelitian Tentang Proses Rekrutmen Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar ....	99
4.1.2.3 Hasil Penelitian Tentang Kualitas Kerja Pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar ....	110
4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	123
4.1.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	123
4.1.3.2 Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	128
4.1.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Proses Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar.....	134
4.2 Pembahasan .....	142
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar.....	142
4.2.2 Pengaruh Proses rekrutmen Terhadap Kualitas kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	146
4.2.3 Pengaruh Disiplin kerja dan Proses rekrutmen Terhadap Kualitas kerja pada PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	150
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	155
5.2 Saran .....	155
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>157</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIR</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari .....	6
Tabel 1.2	Data Pra Survey tentang Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Albasi Priangan Lestari .....	7
Tabel 1.3	Data Pra Survey tentang Rekrutmen pada PT. Albasi Priangan Lestari.....	9
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	53
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	62
Tabel 3.2	Jumlah karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar pada tahun 2021 .....	63
Tabel 3.3	Jumlah Sampel Karyawan PT. Albasi Priangan Lestari Kota Banjar pada Tahun 2021 .....	66
Tabel 3.4	Pembobotan Nilai Jawaban .....	69
Tabel 3.5	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi X1 Terhadap Y .....	70
Tabel 3.6	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi X2 Terhadap Y .....	73
Tabel 3.7	Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi X1 dan X2 Terhadap Y .....	76
Tabel 3.8	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	78
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden	83
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	84
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	85
Tabel 4.5	Pedoman Interpretasi.....	86
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Tujuan Dan Pekerjaan Yang Dibebankan Harus Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Oleh Karyawan .....	87
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Melaksanakan Tugas	

	Sesuai Dengan Kemampuan Yang Dimiliki Oleh Karyawan .....	88
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Saya Memiliki Tanggung Jawab Atas Setiap Tugas Yang Telah Diberikan .....	89
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Selalu Memberikan Contoh Yang Baik Bagi Para Bawahannya .....	90
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Balas Jasa Yang Diterima Kurang Memuaskan Dapat Mempengaruhi Kedisiplinan Para Karyawan .....	91
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya Kesesuaian Balas Jasa Yang Diterima Karyawan Dengan Lama Bekerja.....	92
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Keadilan Pimpinan Sudah Diterapkan Dengan Baik Pada Suatu Perusahaan .....	93
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Selalu Bersikap Adil Dan Bijaksana Kepada Para Karyawan .....	94
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Sanksi Hukuman Yang Diberikan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Tingkat Kesalahan Yang Dilanggar .....	94
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Adanya Ketegasan Pimpinan Dalam Mengambil Keputusan Berkaitan Dengan Pekerjaan .....	95
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja.....	96
Tabel 4.17	Pedoman Interpretasi Tentang Disiplin Kerja.....	98
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Sudah Menjalankan Proses Rekrutmen Yang Sesuai Kebijakan Perusahaan.....	99
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Merekrut Karyawan Sesuai Dengan Kriteria Jabatan Yang Dibutuhkan Perusahaan.....	100
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Melakukan Proses Tes Penerimaan Karyawan Yang Sesuai Dengan	



	Kebijakan Yang Ada .....	101
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Tidak Memungut Biaya Kepada Karyawan Selama Proses Rekrutmen Berlangsung.....	102
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Prosedur Rekrutmen Yang Diberikan Cukup Jelas.....	102
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Merekrut Karyawan Sesuai Dengan Kriteria Terbaik.....	103
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Memberikan Waktu Yang Tepat Untuk Setiap Tahapan Seleksi Penerimaan Karyawan .....	104
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Memberikan Informasi Perekrutan Secara Terbuka.....	105
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perusahaan Selalu Menyediakan Ruangan Yang Cukup Saat Penerimaan Calon Karyawan .....	106
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Metode Perekrutan Yang Dilakukan Perusahaan Sudah Menggunakan Sarana Teknologi Informasi Yang Baik .....	107
Tabel 4.28	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Proses Rekrutmen.....	108
Tabel 4.29	Pedoman Interpretasi Tentang Proses Rekrutmen .....	109
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Selalu Berusaha Meningkatkan Pengetahuan Dan Keterampilan Sesuai Dengan Bidang Pekerjaannya .....	110
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Dapat Berkerja Dengan Baik Sesuai Dengan Program Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan .....	111
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Jam Kerja Yang Ada.....	112

Tabel 4.33	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Kuantitas Yang Telah Ditetapkan Perusahaan .....	113
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Selalu Menghasilkan Volume Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan Perusahaan .....	114
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Keterampilan Yang Dimiliki Karyawan Berpengaruh Terhadap Mutu Atau Bobot Hasil Kerja Yang Diberikan.....	115
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Mampu Membuat Keputusan Dalam Menyelesaikan Permasalahan .....	116
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kemampuan Karyawan Mentaati Peraturan Yang Ada Dan Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	117
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Dapat Menunjukkan Kesiediaan Melakukan Pekerjaan Tanpa Diperintah Oleh Atasan .....	118
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Karyawan Dapat Mengatasi Permasalahan Yang Muncul Pada Saat Bekerja.....	119
Tabel 4.40	Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kualitas Kerja.....	120
Tabel 4.41	Pedoman Interpretasi Tentang Kualitas Kerja .....	121
Tabel 4.42	Nilai-nilai Untuk Perhitungan Korelasi Disiplin Kerja.....	122
Tabel 4.43	Nilai-nilai Untuk Perhitungan Korelasi Proses Rekrutmen .....	127
Tabel 4.44	Nilai-nilai Untuk Perhitungan Regresi dan Korelasi.....	133

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian .....	57
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Albasi Priangan Lestari Kota Banjar .....	80

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adi, Mardianto. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta : Pinasthika Publisher
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan:Unimed
- Akbar, Rahman. 2018. *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Alauddin Makassar.
- Alfiyah, Nanik, & Riyanto, S. 2019. *The Effect of Compensation, Work Environment and Training On Employees Performance of Politeknik LP3I Jakarta*. Ijsrt
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Andi Andrian. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Riau*. Naskah Publikasi
- Annisa Pratiwi. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ariawan Tri Hartono. 2020. *Pengaruh Rekrutmen, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Urusan (Kaur) Di Desa (Studi Pada Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Puring)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 2 No.1
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Assauri, Sofjan. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindo

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta : Gava Media.
- Dalman. 2016. *Menulis karya ilmiah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Dessler. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2*. Jakarta : Prenhalindo
- Djabatey, Edward Nartey. 2012. *Recruitment and Selection Practices of Organisations: A Case Study of HFC Bank (Gh) Ltd.*
- Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish
- Geofany Tijow. 2021. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado*. Jurnal Productivity Vol. 2 No.1
- Gouzali, Saydam. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management: Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta : Penerbit Dijambatan
- Hao, Laoshi. 2013. *Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kota Banjar*. SkripsiHal 3
- Hamali, Arif, Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Handoko. 2013. *Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas*. Yogyakarta : BPF E
- \_\_\_\_\_.2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E
- Hartatik, Puji, Indah. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, CetakanKeempatbelas*. Jakarta : Penerbit : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PenerbitBumi Aksara

- \_\_\_\_\_.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_.2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta : Bumi Aksara
- Irziana Fakhira. 2020. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komitmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 (Pada Koperasi Unit Desa Kabupaten Pakis Malang).* Jurnal Manajemen
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2012. *Manajemen Pemasaran. Alih Bahasa: Benjamin Molan. Jilid 2.* Jakarta: Erlangga
- Lupiyoadi, Rambat. 2014. *Manajemen Pemasaran Jasa Berbasis Kompetensi. Edisi ke-3.* Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Jakarta : Penerbit Ghalia. Indonesia
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga.* Yogyakarta : BPF
- Mastini. 2013. *Hubungan pengetahuan, sikap, dan beban kerja dengan kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan IRNA di RSUP Sanglah Denpasar.* Tesis. Denpasar: Universitas Udayana
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson. 2013. *Human Resources Management,* Thomson Learning
- Matutina, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Kedua.* Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia,
- Meldona. 2012. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif.* Malang : UIN Maliki Press.

- Nurdin Yusuf. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggungjawab, Kedisiplinan dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo*. Gorontalo. Development Review. Vol 1 No.1
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Safroni. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi)*. Yogyakarta : Aditya Media Publishing
- Samsudin, Sadili. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sarinah, Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siti Noer Istiqomah. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Siasat Bisnis, Vol. 19, No. 1
- Soedarsono, Dewi K. 2014. *Sistem Manajemen Komunikasi Teori, Model dan Aplikasi*. Bandung : Simbiosis Rekatama Media.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CVAlfabeta.
- Suhaila Hernidayanti. 2021. *Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No.2
- Suhandang, Kusnadi. 2012. *Periklanan Manajemen, Kiat Dan Strategi*. Jakarta: Nuansa
- Suhardan, Dadang, dkk. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sutisna. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: BP USB
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PrenadaMedia
- Tari JN Syafitri.2019. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang)*. Jurnal Benefita, Vol. 4, No.3
- Tjiptono, Fandy., & Gregorius Chandra. 2017. *Pemasaran Strategik Edisi 3*. Yogyakarta:Andi offset
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Wahyudi, Bambang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Wiyono, Gendro dan Kusuma, Hadri. 2017. *Manajemen Keuangan LanjutanBerbasis Corporate Value Creation Edisi kesatu*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Yulasmai. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah Upi Yptk, 23, 68–76



