



PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR REKRUTMEN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEBIJAKAN PIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KOPERASI KARYA BAKTI NUSANTARA

Eseromo Daeli¹, Yelis Pristiono Gulo²

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

eseromodaeli@gmail.com¹, yelispristionogulo46@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini membahas dampak Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Rumusan masalahnya adalah seberapa besar pengaruh Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Pegawai memengaruhi kinerja pegawai melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel terdiri dari seluruh 19 pegawai di Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket skala Likert. Data diolah menggunakan SPSS versi 26.0 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SOP rekrutmen pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 70,2%. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi prosedur operasional standar (SOP) yang baik dalam proses rekrutmen pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan kebutuhan akan supervisi. Namun, perlu diingat bahwa terdapat faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini (semisal faktor epsilon) yang ternyata memberikan dampak signifikan sebesar 29,8% terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima di dalam lingkungan Koperasi Karya Bhakti Nusantara.

Kata kunci: Standar Operasional Prosedur, Rekrutmen Pegawai, Kinerja Pegawai, Kebijakan Pimpinan

Abstract

This study discusses the impact of Standard Operating Procedures for Employee Recruitment on employee performance through leadership policies as a mediating variable in Karya Bhakti Nusantara Cooperative. The formulation of the problem is how much influence Standard Operating Procedures of Employee Recruitment on employee performance through leadership policy as a mediating variable in Karya Bhakti Nusantara Cooperative. The purpose of this study was to determine the extent to which Standard Operating Procedures for Employee Recruitment affect employee performance through leadership policies as a mediating variable in Karya Bhakti Nusantara Cooperative. In this study, the population and sample consisted of

all 19 employees at Karya Bhakti Nusantara Cooperative. The research method used is quantitative method with data collection using Likert scale questionnaire. The data were processed using SPSS version 26.0 through validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, and hypothesis testing. The results showed that employee recruitment SOP has a significant influence on employee performance, with an influence of 70.2%. In this context, it can be concluded that the implementation of good standard operating procedures (SOPs) in the employee recruitment process can contribute to improving employee performance through improving work quality, quantity, timeliness, cost efficiency, and the need for supervision. However, it should be noted that there are other factors that are not taken into account in this study (such as the epsilon factor) that have a significant impact of 29.8% on employee performance. Therefore, the results show that the proposed hypothesis can be accepted in the Karya Bhakti Nusantara Cooperative environment.

Keywords: Standard Operating Procedure, Employee Recruitment, Employee Performance, Leadership Policy.

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif sangat vital untuk kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses perekrutan karyawan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. SOP rekrutmen menjadi pedoman utama mengenai langkah-langkah yang terkait dengan proses aplikatif yang merupakan bagian dari rutinitas kerja di perusahaan.

SOP adalah pedoman yang menunjukkan cara karyawan menjalankan tugas mereka (Fatimah, 2015:55). Koperasi Karya Bhakti Nusantara (KBN) adalah suatu bentuk organisasi koperasi yang berdiri pada 2005 dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui berbagai kegiatan ekonomi. Koperasi ini umumnya berfokus pada pengembangan usaha, penyediaan layanan keuangan, serta memfasilitasi anggotanya dalam melakukan kegiatan bisnis yang saling menguntungkan.

Kehadiran Prosedur Operasional Standar (SOP) bagi pegawai dapat memastikan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan memperjelas peran serta tanggung jawab mereka. SOP merinci tugas-tugas setiap individu, sehingga kesiapan, jenis, ketepatan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka sangat penting dalam menciptakan kesan yang baik atau buruk pada para tamu. Secara konseptual, penelitian ini berdasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal rekrutmen dan kinerja pegawai.

Teori rekrutmen menyatakan bahwa proses rekrutmen yang efektif dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks ini, penerapan SOP rekrutmen diharapkan dapat membantu KBN dalam mendapatkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Ilyas (2011:55) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil atau prestasi individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang mencakup penampilan baik secara individu maupun kelompok. Kinerja ini tidak hanya berlaku untuk pegawai yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, tetapi juga mencakup seluruh anggota dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin mempengaruhi

dan mengarahkan pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks kebijakan Badan Kepegawaian Negara (BKN), penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam rekrutmen pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa proses seleksi berjalan secara transparan, adil, dan efisien. Kebijakan BKN yang mengedepankan penerapan SOP dalam rekrutmen pegawai mencerminkan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin di BKN perlu memastikan bahwa semua langkah dalam SOP diikuti dengan baik, sehingga menghasilkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Melalui penggabungan teori-teori tersebut, studi ini akan meneliti dampak penerapan prosedur operasional standar (SOP) rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai di KBN, dengan peran kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen KBN dalam merencanakan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat menjadi panduan bagi penelitian berikutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan meneliti dampak penerapan SOP rekrutmen karyawan yang efektif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kebijakan pimpinan sebagai mediator. Penelitian tersebut diharapkan dapat membantu manajemen Koperasi Karya Bhakti Nusantara dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka melalui implementasi SOP rekrutmen yang tepat dan kebijakan kepemimpinan yang efisien.

2. Kajian Pustaka

2.1 Pengertian Standar Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan atau referensi untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat evaluasi kinerja instansi pemerintah, yang didasarkan pada indikator-indikator teknis, administratif, dan prosedural. Hal ini sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja di unit kerja terkait (Arief & Sunaryo, 2020). SOP (Standar Operasional Prosedur) pada dasarnya adalah panduan yang mencakup prosedur-prosedur operasi standar dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua keputusan, tindakan, dan penggunaan fasilitas proses oleh anggota organisasi berjalan dengan cara yang efektif, efisien, konsisten, serta sesuai dengan standar dan sistem yang telah ditetapkan (Hidayattulloh & Ridwan, 2019).

2.2 Pengertian Rekrutmen Pegawai

Menurut (Malthis, 2012), rekrutmen pegawai adalah serangkaian proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memperoleh tenaga kerja tambahan. Proses ini meliputi identifikasi dan evaluasi sumber-sumber untuk menarik tenaga kerja, penentuan kebutuhan tenaga kerja, seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai. Tujuan dari penarikan pegawai adalah untuk memastikan tersedia cukup calon karyawan, sehingga manajer dapat memilih individu yang memenuhi kualifikasi yang

dibutuhkan.

2.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019), kinerja melibatkan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Kemampuan individu adalah parameter utama yang memengaruhi peningkatan kinerja, yang ditentukan oleh hasil kerjanya. Dengan mempertimbangkan pandangan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja dengan kualitas yang baik, menjadi salah satu penilaian dalam penilaian prestasi karyawan. Kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan memengaruhi penilaian kinerja mereka. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan lebih efisien dan efektif.

2.4 Pengertian Kebijakan Pimpinan

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Peran seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tidak hanya terfokus pada pelaksanaan program-program, melainkan lebih luas, di mana pemimpin diharapkan dapat melibatkan seluruh tingkatan dalam organisasinya dan mendorong partisipasi anggota serta masyarakatnya. Hal ini bertujuan agar mereka dapat berkontribusi secara aktif dan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan bersama.

3. Metode Penelitian

Penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan untuk mencari dan mengetahui informasi secara ilmiah dan teratur dengan tujuan mendapatkan pengetahuan baru. Penelitian dapat dibedakan berdasarkan jenis data dan analisisnya. Menurut Sugiyono (2017:13), penelitian dibagi menjadi dua jenis, yaitu penelitian kualitatif yang menggunakan data kualitatif untuk analisisnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif merujuk pada pendekatan penelitian atau analisis yang berfokus pada pengumpulan dan pengolahan data yang dapat diukur secara numerik. Pendekatan ini menggunakan metode statistik untuk menganalisis data dan menghasilkan informasi yang objektif dan terukur. Metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2019:8).

4. Hasil Dan Pembahasan

A. Sejarah Koperasi Karya Bhakti Nusantara



Koperasi Karya Bhakti Nusantara didirikan pada tanggal 04 Agustus 2010 di Jalan Sri Gunting Indah Blok 22 No.85, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan. Koperasi ini telah diakui secara hukum dan disetujui oleh pusat perusahaan koperasi jasa Bintang Karya Sejahtera. Sejarah berdirinya koperasi di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19. Koperasi sendiri pertama kali berkembang di Eropa pada awal abad ke-19. Konsep koperasi digagas oleh Robert Owen, seorang pria asal Skotlandia, sebagai bentuk kerja sama pada awal Revolusi Industri, pada tanggal 12 Juli 2021. Koperasi adalah suatu bentuk organisasi atau lembaga ekonomi yang dimiliki dan dikelola secara bersama oleh sekelompok orang dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi biasanya beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip solidaritas, demokrasi, dan pengelolaan secara kolektif.

Peringatan Hari Koperasi Nasional jatuh setiap tanggal 12 Juli. Sejarah koperasi dimulai di Eropa pada awal abad ke-19, ketika Robert Owen, seorang pria Skotlandia, mengusulkan ide koperasi sebagai bentuk kerja sama selama Revolusi Industri. Robert Owen diakui sebagai Bapak Koperasi Dunia. Definisi Koperasi menurut Undang-Undang Perkoperasian No 25 Tahun 1992 adalah sebuah badan usaha yang anggotanya terdiri dari individu atau badan hukum, yang menjalankan kegiatan berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sebagai bagian dari gerakan ekonomi rakyat yang diatur sesuai dengan undang-undang tersebut. Berdasarkan regulasi Undang-undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah entitas hukum yang didirikan oleh individu atau lembaga koperasi, yang memiliki pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai investasi untuk mengelola bisnis, dengan tujuan memenuhi kebutuhan bersama dalam aspek ekonomi, sosial, dan nilai-nilai kekeluargaan.

B. Uji- t (Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara SOP rekrutmen pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Koperasi Karya Bhakti Nusantara dengan menggunakan SPSS versi 26.0 sebagaimana terlihat pada tabel berikut : Tabel 1 Uji-t (Parsial) SOP Rekrutmen Pegawai (X) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Koperasi Karya Bhakti Nusantara.

Tabel 1. Hasil Uji-t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.590	12.215		.949	.356
	SOP Rekrutmen (X)	.867	.137	.838	6.344	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan data dalam tabel, terdapat bukti bahwa nilai t hitung untuk variabel

X adalah 6,344, melebihi nilai kritis t tabel = t ($\alpha/2$; n-k-1 = 0,05/2; 19-1-1 = 0,025; 17) sebesar 2,109 (referensi t tabel) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah daripada 0,05 (tingkat probabilitas). Dikarenakan nilai t hitung melebihi t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti, yaitu terdapat pengaruh parsial atas kinerja pegawai (Y) di Koperasi Karya Bhakti Nusantara dari SOP rekrutmen pegawai (X) yang meliputi dimensi organisasi, kebijakan, SDM, teknik, dan evaluasi.

C. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2 Hasil Uji Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.000	.000		.	.
	X	1.000	.000	1.000	.	.

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 11.590 + 0,867$$

Dalam persamaan regresi linear di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai tetap dari koefisien yang belum di-standarisasi adalah 11,590, yang mengindikasikan bahwa jika tidak ada Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen Pegawai, konsistensi kinerja pegawai akan berada pada nilai 11,590.
- Koefisien regresi sebesar 0,867 (atau 86,7%), menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% dalam tingkat SOP rekrutmen pegawai akan berdampak positif pada kinerja pegawai, meningkatkan sebesar 86,7%.

D. Koefisien Determinasi (R²)

Dari tabel hasil analisis regresi linear sederhana di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh SOP rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat sebesar 83,8% berdasarkan kolom koefisien standar. Jika dijelaskan dengan menggunakan tabel interpretasi koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara SOP rekrutmen pegawai dan kinerja pegawai berada pada rentang

0,80 - 1,000, yang termasuk dalam kategori koefisien korelasi yang sangat kuat seperti yang tercantum di tabel 3.2 yang diambil dari Bab III mengenai tingkat pengaruh variabel koefisien product moment. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik SOP rekrutmen pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai yang dicapai.

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2023

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat diambil sebagai berikut:

- a) Analisis regresi menunjukkan koefisien untuk variabel SOP sebesar 0,867 dengan konstan sebesar 11,590. Uji empiris menunjukkan bahwa pengaruh SOP terhadap Kinerja Pegawai signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 6,344 dan p value 0,000 yang lebih kecil dari alpha (0,05). Dengan nilai t tabel sebesar 0,482, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara SOP dan Kinerja Pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini mendukung hipotesis bahwa ada pengaruh positif antara SOP dan Kinerja Pegawai.
- b) Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik SOP yang dimiliki oleh Karya Bhakti Nusantara, yang terdiri dari dimensi organisasi, kebijakan, sumber daya manusia, teknis, dan evaluasi, akan lebih baik pula kinerja pegawai.

6. Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing, 1(1), 65–68.
- Arief, R., & Sunaryo, S. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah). Jurnal Ekonomika Dan Manajemen, 9(2), 125-143.
- Arikunto, Suharsini. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Asmara, A. (2015). Pengembangan Sistem Pengendalian *Intern* dengan Pendekatan COSO pada Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 4(2), 142-154.
Bandung: Alfabeta.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Birkland, T. A. (2010). *An Introduction To The Policy Process: Theories, Concepts, And Models Of Public Policy Making*. London: Routledge.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Edison, Emron. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Faesal, Y., Mas'ud, R., Wijaya, P. A., & Wahyullah, M. (2023). Pengaruh Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Sumber Daya Insani Pada Bank Panin Dubai Syariah Cabang Mataram. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1210-1222.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*.
- Faradis, N. (2018). Manfaat Dan Cara Membuat SOP Dalam Organisasi. Retrieved from <https://www.finansialku.com/manfaat-dan-cara-membuat-sop/>
- Fatimah, E. N. (2015). *Strategi Pintar Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Fatimah, S. (2016). Pengembangan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perawatan Dan Pemeliharaan Gedung Di Sekolah. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 4(2), 163-174.
- Ginting, F. Delviana S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Koentokoesnioadi Agency Bekasi. 14–31.
- Hanifah, L., & Kamilah, K. (2023). Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(4), 982-990.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Yusen Logistics Solutions Indonesia. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, 3(02), 71- 83.
- Ilyas. (2011). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelantikan*. Jakarta: BP FKUM UI.
- Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- In Prosiding Semanis: Seminar Manajemen Bisnis (Vol. 1, No. 1, pp. 477-487)*.
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan (9th ed.)*. Rajawali Pers.
- M. A. Nugroho, (2012) "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar," Skripsi pada Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Hasanuddin

Makassar.

- Mardianto, Adi. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mutia, Nila. (2019). *Usulan Rancangan Indikator Pengukuran Kinerja Service Scorecard untuk Kualitas Jasa pada Diklat Pelayaran*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nurkhaliza, R., Perdana, K. R., Solihat, F., & Bintarti, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pasirsari Di Kecamatan Cikarang Selatan Dengan Budaya Organisasi Sebagai VariabelModerasi.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*.
- Odoguwu C. (2012). *Recruitment Practices And Performance Of Unionised Organisations In The Food, Beverage And Tobacco Industry In Lagos State. Nigeria Interdiscipline Journal Of Contemporary Resources In Business* 5:4753– 4754.
Pekanbaru: Unilak Press.
- Pratama, J. W. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Perumda Tirta Mayang Kota Jambi. *Science Of Management And Students Research Journal (SMS)*, 4(3), 98-103.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Rivai, A. (2010). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sangeetha K. (2010). *Effective recruitment: a framework. The IUP. Journal of Business Strategy* 2(1&2).
- Silaen, Novia Ruth. Dkk. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: Widiam Bhakti Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak, Dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Pengukuran Dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Snyder, H. (2019). *Literature Review As A Research Methodology: An Overview And Guidelines. Journal Of Business Research*, 104, 333-339.
- Sugianto, A., Hidayat, M., & Rahman, N. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 246-259.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti. (2010). *Pemahaman Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suharto, E. (2010). *Pengantar Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tahir, M. (2014). *Kebijakan Publik: Konsep, Proses, Dan Studi Kasus*.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelelian: Lengkap, Praktis Dan Mudah*

- Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tambunan. (2013). *Manajemen Operasi Dan Produktivitas*. Jakarta: Erlangga.
- Tathagati, A. (2013). *Step by Step Membuat SOP*. Jakarta: Efat Publishing.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen; Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabet.
- Yogyakarta: Pustaka Pelajar.