

# Pengaruh standar operasional prosedur rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara

Andri Pranto Hulu<sup>1</sup>, Barham Siregar<sup>2</sup>, Saima Rambe<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

---

## Article Info

### Article history:

Received : Mar 21, 2024

Revised : May 12, 2024

Accepted : Jun 01, 2024

### Keywords:

Standar Operasional Prosedur untuk Perekutan Karyawan;  
Kinerja Karyawan;  
Kebijakan Pemimpin.

---

## ABSTRACT

Penelitian ini membahas tentang pengaruh standar operasional prosedur rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi pada Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh standar operasional prosedur rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Karya Bhakti Nusantara yang berjumlah 19 karyawan dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert untuk memberikan jawaban atas item pertanyaan dan data diolah menggunakan SPSS versi 26.0 melalui uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SOP rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh sebesar 70,2%. Hal ini berarti bahwa penggunaan SOP perekutan karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, dan kebutuhan akan supervisor, yang kesemuanya itu berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, ada juga faktor lain ( $\epsilon$ ) yang tidak termasuk dalam penelitian ini, yang memiliki dampak sebesar 29,8% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



---

### Corresponding Author:

Andri Pranto Hulu

Fakultas Ilmu Administrasi Negara, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Jl. Teladan N0.15, Kota Medan, Sumatera Utara 20222

Email: andikhulu10@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan dunia bisnis yang kompetitif, setiap perusahaan dituntut tuntuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia adalah titik fokus paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu Perusahaan

(Mariahma *et al.*, 2022). Perkembangan dan kualitas sumber daya manusia suatu negara dapat diukur melalui Indeks Pembangunan Manusia (IPM) memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia di suatu negara. Semakin baik pembangunan sumber daya manusia, maka semakin baik pula perkembangan dan kualitas sumber daya manusia di negara tersebut.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. beberapa Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pramuniaga adalah Standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan (Nugraheni *et al.*, 2014).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi kunci utama bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen pegawai dengan berpatokan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen. SOP rekrutmen merupakan salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas aplikatif yang merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. SOP diartikan sebagai pedoman; bagaimana karyawan dapat menjalankan pekerjaanya (Fatimah, 2015).

Tenaga kerja yang diberdayakan secara efektif merupakan unsur krusial untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Mengelola SDM adalah salah satu aspek manajemen organisasi yang paling sulit karena dalam penerapannya dihadapkan dengan orang-orang yang memiliki karakter berbeda beda. Inti dari manajemen personalia adalah aspek manajemen organisasi yang berkaitan dengan manajemen tenaga kerja organisasi (Setiyawan, 2016).

Pegawai yang mempunyai ilmu pengetahuan yang baik sesuai bidang kerjanya akan lebih memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengubah pegawai supaya lebih mengerti akan tugas dan fungsinya dibutuhkan semangat dan keinginan yang kuat dari dalam diri untuk meningkatkan kualitas dirinya, sehingga akan menghasilkan produktifitas kerja yang baik (Waris *et al.*, 2020). Maka dari itu kesiapan, kesigapan, ketepatan serta kemampuan semua pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangatlah menentukan impresi/kesan yang baik maupun kurang baik bagi para tamu.

Koperasi Karya Bhakti Nusantara (KBN) merupakan sebuah koperasi yang bergerak di bidang jasa keuangan dan telah berdirisejak tahun 2005. KBN memiliki visi menjadi koperasi yang terbaik di Indonesia dengan memberikan pelayanan terbaik kepada anggota serta masyarakat umum. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian visi tersebut adalah kinerja pegawai yang baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah SOP. Adanya SOP pegawai dapat menjaga konsistensi dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu, pegawai akan memahami peran serta tanggung jawabnya. Karena, di dalam SOP sudah diterangkan dengan rinci tugas masing-masing individu.

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada teori-teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek rekrutmen dan kinerja pegawai. Teori rekrutmen menyatakan bahwa rekrutmen yang efektif akan memperoleh pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, implementasi SOP rekrutmen diharapkan dapat membantu KBN untuk memperoleh pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut (Rahayu & Ruhamak, 2017) kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kecocokan atau kesesuaian atas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dirasakan oleh bawahan sudah pasti akan mendorong seorang bawahan untuk menanggapinya dalam bentuk kesediaan untuk melakukan perintahnya (Akbar *et al.*, 2016). Berbagai gaya kepemimpinan akan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, kebijakan pimpinan di KBN diharapkan dapat mempengaruhi hubungan antara implementasi SOP rekrutmen pegawai dan kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi variabel mediasi dalam penelitian ini.

Dalam hal ini, penelitian ini akan fokus pada pengaruh implementasi SOP rekrutmen pegawai yang baik terhadap kinerja pegawai melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, penelitian ini akan membantu manajemen Koperasi Karya Bhakti Nusantara untuk

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan SOP rekrutmen pegawai yang baik dan kebijakan pimpinan yang efektif. Pengelolaan SDM adalah suatu kebutuhan vital bagi perusahaan yang memerlukan perhatian serta perlakuan khusus tersendiri (Umar & Norawati, 2022).

Keberhasilan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari proses rekrutmen dan pelatihan SOP yang baik (Made Rai Adnyani *et al.*, 2022).

Dari uraian di atas, maka penelitian tertarik dan mengangkat judul "Pengaruh Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kebijakan Pimpinan sebagai Variabel Mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara" karena terdapat beberapa masalah dalam hal rekrutmen dan seleksi pegawai yang tidak efektif dan efisien, serta kebijakan pimpinan yang kurang efektif yang mempengaruhi kinerja pegawai di Koperasi Karya Bhakti Nusantara. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh SOP rekrutmen pegawai dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara dianggap sangat penting untuk dilakukan.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi penelitian ini adalah tempat dimana penelitian melakukan penelitian terutama dalam menangkap fenomena atau peristiwa yang sebenarnya terjadi dari objek yang di teliti dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Penelitian ini dilaksanakan pada Koperasi Karya Bhakti Nusantara yang berada di Jl. Sri Gunting Indah Blok 22 No.85 Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Sejarah Koperasi Karya Bhakti Nusantara

Sejarah Koperasi Karya Bhakti Nusantara berdiri pada tanggal 04 Agustus 2010 tepat dijalan Jl. Sri Gunting Indah Blok 22 No.85 Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan dan telah berbadan hukum serta disetujui oleh pusat perusahaan koperasi jasa bintang karya sejahtera. Sejarah berdirinya koperasi di Indonesia berawal pada akhir abad ke-19.

Koperasi awalnya berkembang di Eropa ada awal abad ke-19. Saat itu, pria berkebangsaan Skotlandia Robert Owen menggagas konsep koperasi. Owen membuat konsep koperasi atas dasar kerja sama pada awal Revolusi Industri yaitu pada tanggal 12 Juli 2021. Koperasi adalah badan usaha yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya sendiri untuk memenuhi kebutuhan bersama. Koperasi tumbuh di berbagai lapisan masyarakat mulai dari pedesaan hingga kota-kota besar. Kini, Hari Koperasi Nasional diperingati setiap 12 Juli. Koperasi awalnya berkembang di Eropa ada awal abad ke-19. Saat itu, pria berkebangsaan Skotlandia Robert Owen menggagas konsep koperasi. Owen membuat konsep koperasi atas dasar kerja sama pada awal Revolusi Industri. Robert Owen kini dikenal sebagai Bapak Koperasi Dunia.

Menurut Undang-undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan asas kekeluargaan.

### 3.2 Pengaruh rekrutmen pegawai (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Koperasi Karya Bhakti Nusantara

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

		Coefficients <sup>a</sup>				
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 tabel di atas, dapat dibuktikan bahwa nilai t hitung untuk variabel X adalah 6,344 lebih besar dari nilai t tabel = t ( $\alpha/2$  ;  $n-k-1 = 0,05/2$  ;  $19 - 1 - 1 = 0,025$  ; 17) yaitu 2,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (probabilitas). Karena nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada probabilitas 5%, maka hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa secara parsial adanya pengaruh SOP rekrutmen pegawai (X) dengan dimensi organisasi, kebijakan, SDM, teknik dan evaluasi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Koperasi Karya Bhakti Nusantara.

Menurut (Mukayyan, 2017) rekrutmen adalah serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan menarik perhatian pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Selain itu, mengingat pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu instansi maka tenaga kerja harus diperhatikan potensi sedemikian rupa, sehingga dapat dimanfaatkan agar dapat berdaya guna. Jika dilihat dari perspektif manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa aspek yang tidak kalah pentingnya dari aspek yang lain dalam peningkatan kinerja adalah aspek pengembangan, termasuk salah satunya adalah program pelatihan (Alhudhori, 2018).

**Tabel 2.** Hasil Uji Linear Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 :

$$Y = 11.590 + 0,867$$

Koefisien dalam persamaan regresi linear di atas memiliki arti sebagai berikut :

- Angka Konstan dari unstandardized coefficient sebesar 11.590 yang berarti bahwa jika tidak ada SOP Rekrutmen Pegawai maka nilai konsistensi kinerja pegawai adalah sebesar 11,590.
- Angka koefisien regresi sebesar 0,867 (86,7%) yang berarti bahwa setiap penambahan 1% tingkat SOP rekrutmen pegawai maka berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan meningkat sebesar 86,7%.

Dari tabel hasil regresi linear sederhana di atas, diketahui tingkat hubungan pengaruh SOP rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai terlihat pada kolom standardized coefficients sebesar 83,8%.

Apabila diinterpretasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, pengaruh SOP rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai berada pada 0,80 – 1,000 atau pada kategori koefisien korelasi yang sangat kuat sebagaimana terdapat pada tabel 3.2 yang diadopsi dari Bab III penentuan kategori tingkat pengaruh variabel koefisien product moment. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik SOP rekrutmen pegawai maka kinerja pegawai semakin baik (tinggi).

**Tabel 3.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 <sup>a</sup>	1.000	1.000	.000

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2023

Kinerja sumber daya manusia atau pegawai adalah hasil pencapaian pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya di suatu instansi. Kinerja pegawai bagian pengukuran dapat dilihat dari banyaknya berkas yang tidak dikerjakan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) (Ardiansyah *et al.*, 2022). Dalam pelaksanaannya, agar standar yang sudah ditetapkan bisa dicapai, maka diperlukan protokol (pedoman/petunjuk pelaksanaan), prosedur tetap (Protap) atau Standar Operasional Prosedur (SOP). Untuk mengukur tercapai atau tidaknya standar, maka digunakan indikator (tolak ukur) yang menunjukkan pada ukuran kepatuhan terhadap standar yang telah ditetapkan (Islamy, 2021). Motivasi kerja adalah sikap dan nilai yang mampu memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Nurhayati, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani *et al.*, 2019) (Hidayattulloh & Ridwan, 2019), serta (Waris *et al.*, 2020) yang menyebutkan bahwa penerapan SOP berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3.3 Uji Reliabilitas

Menurut SPSS Indonesia, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, walaupun penelitian dilakukan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS versi 26.0. Jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  maka dikatakan reliabilitas.

Untuk lebih jelasnya membuat tabel rangkuman hasil output uji reliabilitas pada variabel variabel SOP rekrutmen (X), kinerja pegawai (Y) dan kebijakan pimpinan (Z) yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas Variabel SOP rekrutmen pegawai (X), dan Kinerja Pegawai (Y) Responden Pada Kantor Koperasi Karya Nusantara

<b>Variabel</b>	<b>Reliability Statistics</b>	
	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
SOP rekrutmen pegawai (X)	0,952	20
Kinerja Pegawai (Y)	0,962	20

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel (X) SOP rekrutmen pegawai dengan jumlah 20 item pernyataan, dan variabel (Y) kinerja pegawai dengan jumlah 20 item pernyataan, terlihat memiliki nilai cronbach's alpha pada variabel (X) SOP rekrutmen pegawai sebesar 0,952, dan variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 0,962. Karena nilai cronbach's alpha melebihi nilai cronbach's alpha standar 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan angket dinyatakan sudah reliabilitas sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas.

Menurut (Eti Yuliana & Mahrizal Mahrizal, 2023) banyak cara bagi sebuah instansi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya diantaranya dengan menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang baik, memberikan fasilitas yang memadai, menjaga hubungan baik antara sesama karyawan dan lain lain. Tujuan utama dari SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan kualitas hasil kerja dalam suatu organisasi (Rachmi *et al.*, 2014).

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Diperoleh hasil analisis regresi koefisien untuk variabel SOP sebesar 0,867 dengan konstan sebesar 11,590. Hasil uji empiris pengaruh SOP terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan t hitung 6,344 dan p value signifikan sebesar 0,000 yang dibawah alpha lebih kecil dari batas nilai signifikan sebesar 0,05. Dimana, nilai t tabel sebesar 0,482. Sehingga nilai t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Artinya, bahwa ada pengaruh yang positif antara SOP dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dapat menerima hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh yang positif antara SOP terhadap Kinerja Pegawai"; dan Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa semakin baik SOP Yang dimiliki Karya Bhakti Nusantara yang dibentuk dalam dimensi organisasi, kebijakan, sumber daya manusia, teknis, evaluasi.

#### SARAN

Koperasi Karya Bhakti Nusantara harus terus memperbaiki dan meningkatkan implementasi SOP rekrutmen pegawai mereka. Pastikan bahwa semua langkah dan prosedur dalam SOP diikuti dengan ketat untuk memastikan kualitas calon pegawai yang direkrut; Studi lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktorfaktor "epsilon" yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini akan membantu organisasi dalam memahami faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dan dapat diintervensi; Selain rekrutmen yang baik, organisasi juga harus memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawainya. Ini akan membantu meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan kinerja; serta Organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dan mencoba untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor ini secara efektif.

#### REFERENCES

- Akbar, R., Noermijati, N., & Troena, E. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(3), 537–545. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.3.14>
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(3), 654. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i3.533>
- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.317>
- Ardiansyah, H. T., Widjajanti, K., & Rusdianti, E. (2022). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan GeoKKP terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 76. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.4163>
- Eti Yuliana, & Mahrizal Mahrizal. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Pegawai pada BPKD Aceh Barat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 01–12. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.273>
- 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. <https://doi.org/10.34005/elarbah.v3i02.1053>
- Islamy, A. Z. (2021). Analisis Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Teknologi Informasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Agung Raya). *Bab II Kajian Pustaka 2.1*, 04(01), 44–61.
- Made Rai Adnyani, I. G. A., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan PT Yogurt Republic Dhyana Pura. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 541–550.
- Mariahma, S., Sipayung, N., Tannady, H., Muhamad, L. F., Fitri, S., Adinugroho, I., Logika, S., Nusantara, U. M., Bisnis, I., Bekasi, M., Natal, M., & Muhammadiyah Mamuju, U. (2022). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Di

- Perusahaan Distributor Material Konstruksi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 4033–4043. <http://journal.yrkipku.com/index.php/msej>
- Mukayan, I. (2017). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017*, 4(2), 1–14.
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiatmo, A. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187–195. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5194>
- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Rachmi, A., Susanto, T. D., & Herdiyanti, A. (2014). Pembuatan Standard Operating Procedure (SOP) Service Desk Berdasarkan Kerangka Kerja ITIL V3 dengan Menggunakan Metode Analisis Gap Layanan ( Studi Kasus : PT XZY Tangerang). *Jurnal Teknik Pomits*, 3(2), 175–180.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Setiyawan, D. (2016). Dampak Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Radjak Hospital Salemba. 4(1), 1–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i2.552>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Waris, A., Idris, M., & Hidayat, M. (2020). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Majene. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 438–449. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.939>