

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya

Anggia Shafira Selamat¹⁾ Joseph M.J Renwarin²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: anggiashafira06@gmail.com

²⁾ Email: joseph.renwarin@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to examine the effect of the application of standard operating procedures (SOP) and leadership style on employee performance at PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya in sampling using non-probability sampling saturated, with the number of respondents as many as 55 employees. This study uses quantitative methods. The data collection method used a questionnaire. The analysis in this study uses classical assumption test and hypothesis test using multiple linear regression test, determination test, T test and F test with SPSS22 program. The results of this study indicate that, Leadership Style has a significant effect on employee performance. Meanwhile, the application of Standard Operating Procedures (SOP) and Leadership Style have a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Implementation of Standard Operating Procedures (SOP) and Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya dalam pengambilan sampel menggunakan non probability sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 55 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji f dengan program SPSS22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan simutan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Penerapan Standar Operasional Prosedur(SOP), dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Pada perkembangan dunia bisnis yang kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk 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. 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. PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya adalah salah satu perusahaan distribusi yang bergerak di bidang bahan bangunan yang kegiatan bisnis utamanya adalah pendistribusian bahan-bahan bangunan. Badan usaha ini memiliki tujuan ingin menciptakan penyedia bahan material bangunan yang berkualitas dengan memberi solusi material yang handal melalui produk inovatif dan terjangkau oleh masyarakat. Setiap perusahaan pada umumnya terdapat aturan yang dibuat dalam bentuk yang lebih formal, yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP).

Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Adanya sebuah SOP akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sailendra (2015, p.11), Penerapan SOP yang baik akan menunjukkan konsisten hasil kinerja, hasil produk, dan proses pelayanan seluruhnya dengan mengacu kepada kemudahan, pelayanan, dan pengaturan yang seimbang. Penerapan SOP yang mengikuti peraturan akan berdampak pada kinerja yang baik karena seluruh rangkaian kegiatan operasional yang dijalankan oleh karyawan berjalan semestinya. Berdasarkan pengamatan hasil wawancara dengan beberapa narasumber yaitu karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa pelaksanaan SOP (Standar Operasional Prosedur) di perusahaan belum bekerja dengan baik. DContoh kasus yang terjadi di PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya adalah sebagai berikut:

1. SOP pada divisi purchasing adalah untuk memsani barang ke pabrik, dimana jika persediaan di gudang telah

menipis atau habis maka sales akan mengajukan untuk membeli barang kepada purchasing. Tetapi beberapa sales yang tidak mengikuti SOP dengan memesan barang langsung ke pabrik tanpa melewati form order dengan alasan takut barang di pabrik habis.

2. SOP pada divisi Sales Admin adalah untuk memenuhi kebutuhan sales, contohnya seperti menginput orderan dari sales sampai mengatur pengiriman ke customer. dimana pada saat orderan dan pengiriman akan di batasi untuk orderan yang lewat dari jam 3 sore akan diproses di hari selanjutnya, dan pengiriman minimal 2 hari setelah po turun, tetapi beberapa sales dan customer yang meminta agar segera diproses secepatnya dengan berbagai alasan seperti toko yang sudah bayar tunai. Orderan yg masuk di jam 4 diminta untuk dikirim besok tanpa mengikuti SOP yang berlaku. Sales berargumen dengan alasan sudah bayar tunai, atau contoh lainnya yaitu customer yang tiba-tiba datang ke gudang untuk ambil barang padahal orderannya baru saat itu juga di terima oleh sales admin.

Tidak jelasnya SOP pada perusahaan berdampak pada kebingungan karyawan mengenai alur kerja dalam kegiatan operasional. Karyawan yang menjadi narasumber menganggap bahwa SOP yang tidak kuat menyebabkan tidak adanya aturan yang jelas mengenai job description dan tugas pokok masing-masing karyawan. Permasalahan tersebut diindikasikan melalui tidak adanya tata kelola yang secara sistematis dan terorganisir mengatur tentang standar operasional prosedur secara keseluruhan. Untuk mengetahui lebih lanjut terkait permasalahan standar operasional prosedur di PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya belum optimal

maka peneliti melakukan survey pendahuluan dengan kuisioner yang menggunakan pengukuran skala Guttman dengan jawaban ya atau tidak. Hasil survei pendahuluan terhadap beberapa karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya dirangkum pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Perusahaan memiliki SOP	19 76%	6 24%
2.	Saya diberitahu mengenai SOP Perusahaan	17 68%	8 32%
3.	Saya memahami dan mengerti mengenai SOP Perusahaan	20 80%	5 20%
4.	Saya melaksanakan SOP perusahaan dalam bekerja	14 56%	11 44%

Tabel 1.1 Hasil Survei Pendahuluan Variabel SOP

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa 76% karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya menyatakan bahwa perusahaan memiliki SOP dalam pelaksanaan pekerjaan, namun pada pernyataan kedua hanya 68% yang menyatakan bahwa mereka diberitahu mengenai SOP perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin kurang mensosialisasikan SOP yang telah dibuat kepada karyawannya. Pada pernyataan ketiga 80% karyawan menyatakan bahwa mereka memahami dan mengerti mengenai SOP perusahaan, namun pada pernyataan keempat hanya 56% karyawan yang melaksanakan SOP pada saat bekerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku walaupun karyawan tersebut mengerti dan memahami SOP yang ada.

Standar operasional prosedur ini kemudian tidak terlepas dari pengawasan serta arahan dari manajemen, supervisor, manajer, hingga pimpinan perusahaan sehingga gaya kepemimpinan merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan

menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Menurut Hasibuan (2017, p.170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya kinerja karyawan yang baik. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

Dari pengamatan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya, sebagian besar karyawan berpendapat gaya kepemimpinan pimpinan perusahaan yang berwenang diindikasikan sebagai kepemimpinan yang otokratis. Pemimpin cenderung memutuskan keputusan tanpa melibatkan karyawannya dan sulit menerima pendapat karyawannya, hal ini cukup berdampak pada kinerja karyawan karena sebagian karyawan merasa tidak didengarkan atau dihargai. Untuk memastikan hal tersebut maka peneliti melakukan survey pendahuluan pada gaya kepemimpinan dengan indikator gaya kepemimpinan otokratis. Hasil survei pendahuluan terhadap beberapa karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya dirangkum pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pimpinan tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat dari karyawan	22 88%	3 12%
2.	Pimpinan membuat keputusan sendiri tanpa mengikutsertakan karyawan	22 88%	3 12%
3.	Pimpinan menggunakan pendekatan kekuasaan, dimana keputusan pemimpin harus dilakukan oleh karyawan	25 100%	0 -
4.	Pimpinan menganggap perusahaan sebagai milik pribadi	23 92%	2 8%
5.	Pimpinan mengatur karyawan sesuai dengan keinginannya	25 100%	0 -

Berdasarkan table 1.2 menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan memiliki gaya kepemimpinan otokratis sesuai dengan hasil pengamatan dari wawancara beberapa karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya. Hasil presentase jawaban ya pada survei pendahuluan berada di atas 85% dengan indikator gaya kepemimpinan yang otokratis yang dikeluhkan oleh beberapa karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya. Menurut Rivai dan Basri (2005, p.38), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal dalam membantu tercapainya tujuan atau target perusahaan. Sebagai salah satu distributor bahan bangunan terbesar di Bekasi yang telah berdiri sejak tahun 2015, keberhasilan yang dicapai PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya juga ditunjang oleh peran sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik. Akan tetapi, perusahaan tidak dapat terlepas dari permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi.

kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama.

II. METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia melalui cipta, rasa, dan karsa sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien (Arep dan Tanjung, 2003, p.5)

2. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP)

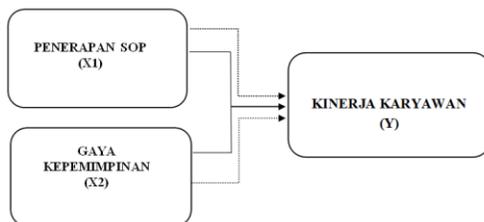
Menurut Sailendra (2015, p.11), Standard Operating Procedure (SOP) merupakan panduan yang di gunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoah (2013, p.49), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya.

B. Model Konseptual

Penelitian konseptual merupakan suatu kerangka berpikir yang membantu untuk mempermudah dalam menyusun metode penelitian. Menurut Widodo (2018:2) metode penelitian adalah tatanan cara untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaannya secara teratur.



Gambar 1 Model Konseptual.

X1: Penerapan SOP berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

X2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Y: Penerapan SOP dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan

C. Unit Analisis

Dalam unit analisis subjek penelitiannya berfokus pada komponen yang diteliti. Dalam penelitian ini unitnya adalah karyawan yang berada didalam PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

1) Populasi

Menurut Cooper dalam Sudaryono (2018:165) populasi adalah keseluruhan yang berkaitan dengan kelompok orang, peristiwa banda yang menjadi perhatian untuk diteliti. Dalam penelitian ini populasinya seluruh karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

2) Sample

Menurut Agung (2012:32) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu metode tertentu. Dalam penelitian ini sampelnya menggunakan sampling jenuh, sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden.

D. Metode Analisis

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, p.2017) Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Nazir, p.2014) Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Widodo (2018:80) dilakukannya uji normalitas untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, p.2013) Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar masing-masing variabel bebas atau variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, p.2013) tujuan uji heterokedastisitas untuk menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Ghozali, 2013, p.96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara kisaran nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel terikat amat terbatas.

b. Uji t

Uji t dalam penelitian ini menguji apakah ketiga variabel bebas dalam model regresi yaitu penerapan SOP (X1), dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Uji f

Uji F dalam penelitian ini menguji apakah ketiga variabel bebas dalam model regresi yaitu penerapan SOP (X1), dan gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas Main Test

Hasil uji validitas Penerapan SOP (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Karyawan (X3) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Penerapan Standar Operasional Prosedur (X1)	X1.1	0,387	Valid
	X1.2	0,467	Valid
	X1.3	0,345	Valid
	X1.4	0,440	Valid
	X1.5	0,397	Valid
	X1.6	0,435	Valid
	X1.7	0,325	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,405	Valid
	X2.2	0,598	Valid
	X2.3	0,529	Valid
	X2.4	0,804	Valid
	X2.5	0,734	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,722	Valid
	Y.2	0,687	Valid
	Y.3	0,463	Valid
	Y.4	0,702	Valid
	Y.5	0,334	Valid
	Y.6	0,453	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS24

Dari tabel di atas dapat di simpulkan menunjukkan bahwa pada variabel penerapan Standar Operasional Prosedur, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30.

2. Hasil Uji Reliabilitas Main Test

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien cronbach's alpha. Apabila nilai cronbach's alpha $\geq 0,60$ maka instrumen yang digunakan reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penerapan Standar Operasional Prosedur (X1)	0,786	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,690	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,729	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS24

menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memperoleh koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	55
Kolmogorov-Smirnov Z	0,599
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,865

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS24

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10, diperoleh hasil sebesar 0,865 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Penerapan Standar Operasional Prosedur (X1)	0,902	1,108
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,902	1,108

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS24

dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini

mengindikasikan bahwa tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas sehingga tidak terdapat gejala multikolinear pada model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Penerapan Standar Operasional Prosedur (X1)	0,111	Lolos Uji
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,198	Lolos Uji

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS24

dapat diketahui nilai signifikansi setiap variabel bebas yaitu penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

4. Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

$$Y \text{ (Kinerja)} = 19,070 + 0,208X_1 + 0,451X_2$$

Hasil pengujian koefisien determinasi atau R² ditunjukkan pada angka R Square. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,511 memiliki arti bahwa sebesar 51,1% variasi kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya dipengaruhi oleh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui nilai thitung sebesar 2,654 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,007 maka thitung yang

diperoleh lebih besar dari nilai ttabel. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

c. Uji t

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui nilai thitung sebesar 4,594 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	81,259	2	40,630	15,851	0,000
Residual	133,286	52	2,563		
Total	214,545	54			

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS24

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 15,851. Adapun nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% ditentukan melalui rumus $F_{table} = F_{\{\alpha, (k-1), (n-k)\}}$ sehingga $F_{table} = F_{\{0,05, (2), (52)\}}$, didapatkan nilai Ftabel sebesar 3,175. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{table} = 15,851 > 3,175$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi keputusannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan manajemen PT. Maju

Kemuliaan Bersama Jaya semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila pimpinan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Penerapan SOP sebaiknya lebih diperjelas dan dioptimalkan sebagai panduan yang digunakan karyawan untuk lebih memahami setiap langkah kegiatan yang harus dilaksanakannya, sehingga kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.
2. Manajemen SDM PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya hendaknya menerapkan SOP atau mekanisme menjalankan tugas sesuai dengan job description masing-masing karyawan yang dapat dijadikan patokan suatu proses kerja yang jelas dan terarah.
3. Pimpinan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya hendaknya selalu memperhatikan serta menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk mengarahkan dan menggerakkan para karyawan agar tidak mengalami kejenuhan saat bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Azizi, Hakim. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Universitas Tanjungpura*. Vol.23, No.1, hlm 11-24.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. (2003). *Manajemen Edisi 6 Buku 2 Terjemahan Bahasa Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, Dwi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Indyferyto Group Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol4. No.18, hlm 60-78.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hospitality Management. Vol.81, No.4, hlm 73-82.
- Hidayattulloh, Mustopa dan Muhammad Ridwan. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yusen Logistics Solutions Indonesia. *Vo.8, No.1*, hlm
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraheni, Ratih, Apriatni EP, dan Agung Budianto. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.8, No.1, hlm 16-25.
- Sumarsono, Sonny. (2010). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Sabda.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Utama, Rai I.G.Bagus dan Ni Made Mahadewi. (2012). *Metode Penelitian Pariwisata dan Perhotelan*. Yogyakarta: CV Andi Offsx