

## **Analysis Of The Role Of Leadership Style And Implementation Of Standard Operational Procedures (SOP) On Employee Performance In Construction Material Distributor Companies**

### **Analisis Peran Gaya Kepemimpinan Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Distributor Material Konstruksi**

Sari Mariahma Nova Sipayung<sup>1\*</sup>, Hendy Tannady<sup>2</sup>, Lili Fadli Muhamad<sup>3</sup>, Sari Fitri<sup>4</sup>, Iwan Adinugroho<sup>5</sup>

STMIK Logika<sup>1\*</sup>, Universitas Multimedia Nusantara<sup>2</sup>, Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi<sup>3</sup>, STAIN Mandailing Natal<sup>4</sup>, Universitas Muhammadiyah mamuju<sup>5</sup>  
[sarisiumbrella87@gmail.com](mailto:sarisiumbrella87@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [hendy.tannady@umn.ac.id](mailto:hendy.tannady@umn.ac.id)<sup>2</sup>, [lili.fadli@ibm.ac.id](mailto:lili.fadli@ibm.ac.id)<sup>3</sup>,  
[sarifitri@stain-madina.ac.id](mailto:sarifitri@stain-madina.ac.id)<sup>4</sup>, [iwankolil@yahoo.com](mailto:iwankolil@yahoo.com)<sup>5</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **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:** *Implementation of Standard Operating Procedures (SOP), Leadership Style, 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 simultan terhadap kinerja karyawan.

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

## **1. 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. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), Indeks Pembangunan Manusia atau IPM Indonesia tahun 2019 mencapai 71,92. Selama

periode 2010 hingga 2019, IPM Indonesia meningkat dari 66,53 di 2010 menjadi 71,92 di 2019. Selama periode tersebut, IPM Indonesia tumbuh rata-rata sebesar 0,87 persen per tahun. Selama 10 tahun terakhir, IPM Indonesia meningkat dari level sedang menjadi tinggi (liputan6.com, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia semakin berkembang yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dari para pekerja di Indonesia.

Pembangunan properti seperti perumahan, pertokoan, dan perkantoran semakin gencar dilakukan di Indonesia sehingga menyebabkan industri bahan bangunan mengalami perkembangan. Salah satu indikator berkembangnya industri bahan bangunan yaitu banyaknya toko bahan bangunan yang memiliki konsep modern seperti pasar swalayan dengan bangunan yang besar dan luas dengan barang yang banyak dan lengkap sehingga menjadi tempat belanja yang nyaman untuk membeli bahan bangunan. 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. Berikut merupakan produk-produk yang dijual oleh PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

	<p>Granito menghadirkan berbagai macam jenis granite (<i>homogenous tile</i>) dalam bentuk ukuran, desain, dan motif. Granito telah menjadi salah satu <i>top brand</i> produk Indonesia.</p>
	<p>Infinity memiliki fokus untuk memproduksi varian yang lebih banyak dan lebih baik di industri keramik Indonesia. Kombinasi yang tak terbatas dan penuh warna disiapkan untuk memenuhi keinginan para pecintanya.</p>
	<p>Artile adalah pengembang desain dari Granito dalam motif dengan permukaan <i>unpolished</i>.</p>
	<p>RAPI Mortar adalah produk solusi lengkap untuk kebutuhan konstruksi, mulai dari mortar instan, mortar teknis dan <i>waterproofing</i> yang berkualitas tinggi dengan harga terjangkau.</p>
	<p>Sun Power Ceramics telah memproduksi dan telah berpengalaman di bidang penjualan keramik dengan spesialisasi manufaktur ubin dinding, ubin lantai, porselen ubin (granit),</p>
	<p>TACO adalah penyedia solusi permukaan yang terdepan, lantai <i>vinyl</i> mewah, dan produk <i>hardware furniture</i> untuk pelanggan komersial dan residensial.</p>

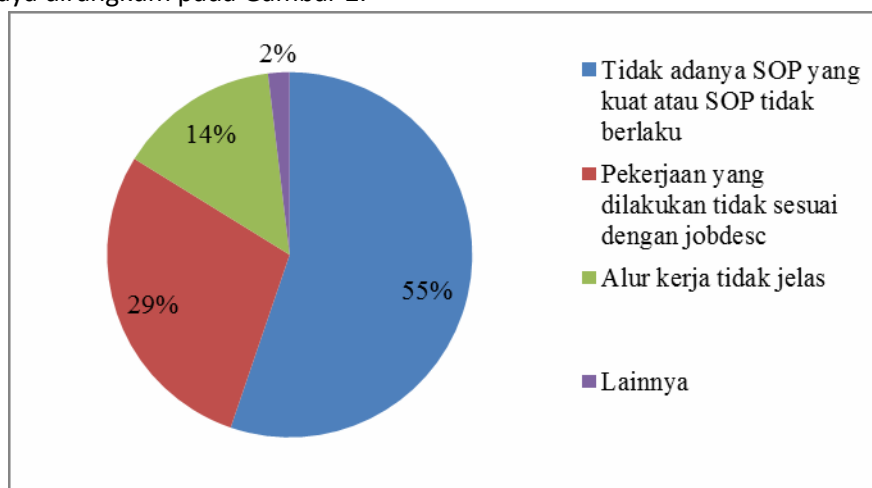
**Gambar 1. Jenis-jenis Produk di PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya**

Sumber: *Company Profile* PT. Maju kemuliaan Bersama Jaya

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik dalam insitusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya

manusia akan menentukan bagaimana perkembangan dan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang dapat tercermin dari kinerja mereka. Menurut (Sumarsono, 2010) sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan keberlangsungan produksi. Sedangkan makna kedua sumber daya manusia merupakan kelompok yang terdiri dari manusia yang memiliki kemampuan untuk memberikan jasa. Menurut (Luthans, 2014), kinerja adalah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Menurut (Rivai dan Basri, 2005), 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. Berdasarkan pengamatan hasil wawancara dengan beberapa narasumber yaitu karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa perusahaan tidak menerapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) dengan tepat. Tidak jelasnya SOP ini 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 standar operasional prosedur ini mencerminkan bahwa kinerja sumber daya manusia di PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya belum optimal. Permasalahan tersebut diindikasikan melalui tidak adanya tata kelola yang secara sistematis dan terorganisir mengatur tentang standar operasional prosedur secara keseluruhan. Hasil survei pendahuluan terhadap beberapa karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya dirangkum pada Gambar 2.



**Gambar 2. Hasil Survei Pendahuluan Mengenai Permasalahan**

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 2 diketahui bahwa 55 persen karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya berpendapat bahwa terdapat permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu tidak adanya SOP atau standar operasional prosedur yang kuat. SOP yang diberikan perusahaan tidak berlaku jika dibandingkan dengan praktek kegiatan operasional aktual secara langsung. Sementara itu, 29 persen karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan selama ini tidak sesuai dengan *job*

*description* atau deskripsi pekerjaan yang mereka terima. Dengan kata lain, karyawan bekerja tidak mengacu pada tugas pokok yang terdapat pada kontrak kerja. Sebanyak 14 persen karyawan menganggap bahwa alur kerja atau urutan tugas yang diterapkan perusahaan tidak jelas sehingga memunculkan kebingungan karyawan yang berdampak pada kelancaran proses kegiatan operasional. Sebesar 2 persen dari karyawan menjawab tidak ada permasalahan atau terdapat permasalahan lain seperti kepemimpinan atasan dalam memberikan arahan kerja serta ketidaksesuaian gaji.

Setiap perusahaan pada umumnya terdapat aturan yang dibuat dalam bentuk yang lebih formal, yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP merupakan salah satu acuan pokok mengenai langkah atau tahapan yang berhubungan dengan aktivitas aplikatif yang merupakan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan. Adanya sebuah SOP akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sailendra, 2015), Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. 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. SOP merupakan bagian dari perencanaan yang sedang dijalankan dan digunakan untuk memberi bimbingan bagi tugas-tugas yang dilakukan berulang-ulang dalam sebuah organisasi (Daft, 2003). Dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan memberikan suatu rancangan berupa SOP yang bertujuan untuk mempermudah karyawan melaksanakan kegiatannya dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

Penerapan 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 (2017:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial (Soekarso, 2010). 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.

Penelitian mengenai kinerja karyawan yang dihubungkan dengan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu, seperti penelitian dari (Hidayattulloh dan Ridwan, 2019) yang menemukan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan PT Yusen Logistics Solutions Indonesia. (Hewagama, *et al*, 2019) menyatakan bahwa *Standard Operating Procedure* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Sri Lanka. Wardani dkk (2018) juga mendapatkan hasil bahwa prosedur operasional standar berpengaruh signifikan terhadap karyawan Hotel Everbright Surabaya. Hasil yang sama juga diperoleh (Maulana, 2018) yang melakukan penelitian pada karyawan PT Perkebunan Nusantara Jambi yaitu standar operasional prosedur (SOP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (Nugraheni dkk, 2014) dengan hasil penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap karyawan Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang.

Sementara itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Buil, *et al*, 2019) yang menemukan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan industri *hospitality* di Spanyol. (Siswanto dan Hamid, 2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Freeport Indonesia. Hasil yang sama didapatkan oleh (Jamaludin, 2017) yakni adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh (Haryanto, 2017) yang memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Indyferyto Group Yogyakarta serta (Azizi, 2016) dengan hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kalimantan Barat. Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

### 3. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berarti pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka (Cresweel, 2010:). Melalui pendekatan kuantitatif ini akan dilakukan analisis data statistik serta interpretasi data statistik, serta menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis-hipotesis tersebut. Metode survei digunakan dalam penelitian ini karena merupakan salah satu pendekatan penelitian yang pada umumnya digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berupa kuesioner atau angket yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014). Adapun variabel- variabel sebagai objek dalam penelitian ini adalah penerapan SOP, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya mengacu pada survei pendahuluan mengenai permasalahan yang terjadi pada manajemen sumber daya manusia di PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya yaitu penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang tidak optimal dan terkait kepemimpinan atasan dalam mengarahkan SOP tersebut sehingga perlu untuk dilakukan penelitian terkait permasalahan tersebut.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya yang berjumlah 55 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh sehingga sampel yang ditentukan yaitu seluruh karyawan di PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya yang berjumlah 55 orang. Alasan ditentukannya seluruh populasi menjadi sampel adalah jumlah populasi yang cukup kecil agar meminimalisir terjadinya penyimpangan saat pengolahan data.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan atau calon karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya dapat diketahui dengan melakukan analisis regresi linear berganda.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Standard Error	Beta	t	
(Constant)	19,070	3,692		5,166	0,000
Penerapan SOP (X <sub>1</sub> )	0,208	0,126	0,190	2,654	0,004
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,451	0,098	0,529	4,594	0,000

Sumber: (Data Diolah)

##### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang disumbangkan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan atau calon karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya yang diunjukkan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,715	0,511	0,485	1,601

Sumber: (Data Diolah)

Hasil pengujian koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> 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.

##### Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial, dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan Ho) dapat dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Hasil pengujian hipotesis secara parsial mengacu hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.13. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai ttabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai *degree of freedom* (df) sebesar n - k (55-3 = 52) diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,007.

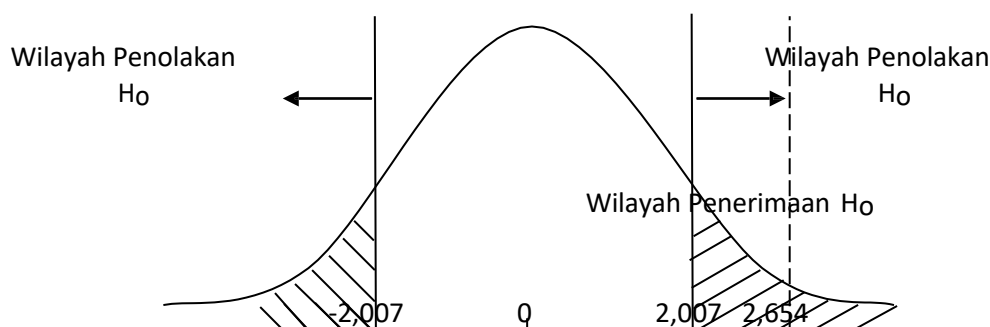
##### 1) Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja karyawan

Perumusan Ho dan H1 adalah sebagai berikut:

Ho : thitung < ttabel, artinya variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

H1:  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

Berdasarkan hasil diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,654 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 maka  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berikut disajikan gambar yang menjelaskan dua daerah dimana daerah yang diarsir akan bermakna daerah penolakan  $H_0$  sedangkan daerah yang tidak diarsir merupakan daerah penerimaan  $H_0$ .



**Gambar 3. Kurva Distribusi t-Test Penerapan Standar Operasional Prosedur ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

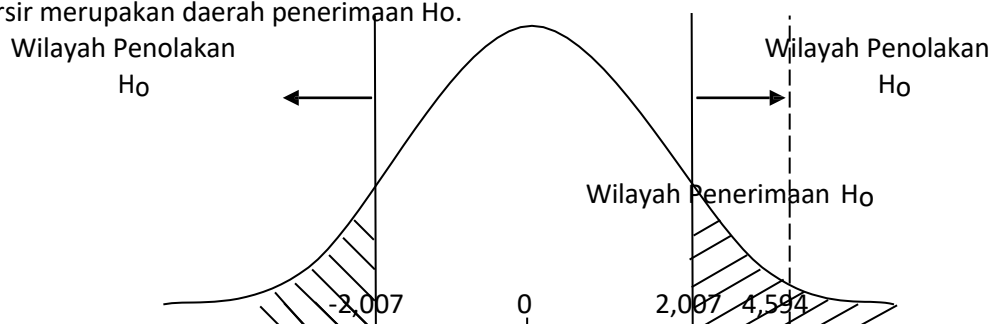
## 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Perumusan  $H_0$  dan  $H_2$  adalah sebagai berikut:

$H_0$ :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

$H_2$ :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

Berdasarkan hasil diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,594 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 maka  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berikut disajikan gambar yang menjelaskan dua daerah dimana daerah yang diarsir akan bermakna daerah penolakan  $H_0$  sedangkan daerah yang tidak diarsir merupakan daerah penerimaan  $H_0$ .



**Gambar 4. Kurva Distribusi t-Test Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atau simultan atas suatu variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis secara simultan ditunjukkan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji F**

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

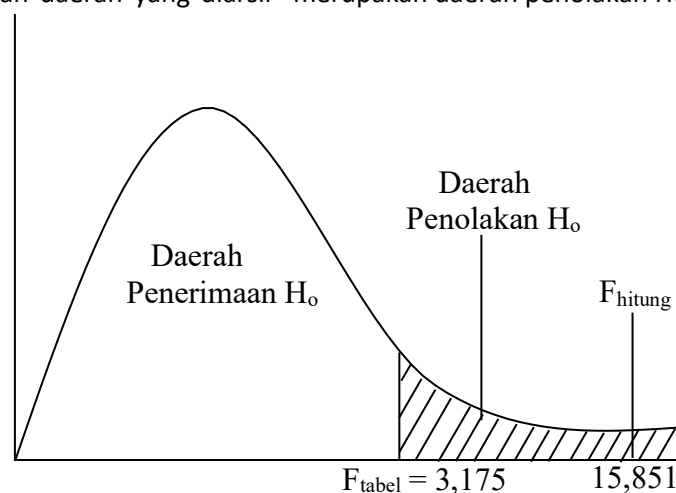
Sumber: (Data Diolah)

Perumusan hipotesis pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya adalah sebagai berikut:

H0:  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , artinya variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

H3:  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,851. Adapun nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ditentukan melalui rumus  $F_{tabel} = F_{\{\alpha,(k-1),(n-k)\}}$  sehingga  $F_{tabel} = F_{\{0,05,(2),(52)\}}$ , didapatkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,175. Hasil ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel} = 15,851 > 3,175$ , sehingga H0 ditolak dan H3 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. Berikut ini disajikan gambar yang menerangkan daerah penerimaan Ho dan daerah penolakan Ho. Daerah yang tidak diarsir merupakan daerah penerimaan Ho dan daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan Ho.



**Gambar 5. Kurva Distribusi F-Test**

### Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,654 dengan signifikansi sebesar 0,004. Nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,007 ( $2,654 > 2,007$ ) mengartikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil dari pengujian ini



adalah penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan manajemen PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan buruk maka kinerja karyawan akan akan menurun. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan (Hidayattulloh dan Ridwan, 2019) menemukan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan. (Hewagama, *et al*, 2019) menyatakan bahwa *Standard Operating Procedure* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Wardani dkk (2018), Maulana (2018), serta Nugraheni dkk. (2014) dengan hasil penerapan SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) akan membantu perusahaan untuk mempertahankan kualitas kontrol dan kualitas proses, yang mana keteraturan dan kesistematiskan dari prosedur ini akan memudahkan karyawan antar satuan kerja yang ada dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Oleh karena itu, penerapan SOP yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

#### **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,594 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,007 ( $4,594 > 2,007$ ) mengartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hasil dari pengujian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila pimpinan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika pimpinan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya memiliki gaya kepemimpinan yang buruk, maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Buil, *et al*. (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Siswanto dan Hamid (2017) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jamaludin (2017) serta Haryanto (2017) juga memperoleh hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan dengan gaya kepemimpinan yang baik mampu memberikan pengaruh dan dukungan kepada kelompok yang dipimpin, sehingga timbul motivasi kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik demi mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan semakin baik.

#### **Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 15,851 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $F$  hitung yang lebih besar dari  $F$  tabel 3,175 ( $15,851 > 3,175$ ) mengartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hasil dari pengujian ini adalah penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang baik, maka kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya akan meningkat. Sebaliknya, jika penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang buruk, maka kinerja karyawan PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya akan menurun. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yaitu Hewagama, *et al*.

(2019) yang menyatakan bahwa efektivitas penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak terlepas dari pengawasan pemimpin sebagai manajemen atas, perancang mekanisme dan peraturan operasional, serta pengawas. Maka dari itu, penerapan SOP dan gaya kepemimpinan dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil serta pembahasan penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan 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. Sebaliknya, jika Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan buruk maka kinerja karyawan akan menurun.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah hasil deskripsi jawaban responden pada variabel penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) memperoleh skor rata-rata keseluruhan 3,04 yang paling rendah dibandingkan skor variabel lainnya. Hal ini hendaknya menjadi evaluasi manajemen SDM PT. Maju Kemuliaan Bersama Jaya untuk menyusun kembali Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai *job description* karyawan di masing-masing posisi sesuai tugas dan tanggung jawabnya. 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.

### Daftar pustaka

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Azizi, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik di Kalimantan Barat dengan Work Engagement sebagai Variabel Mediasi. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(1).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Budihardjo, M. (2014). *Panduan Praktis Menyusun SOP*. Jakarta: Raih Asa Sukses. Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International journal of hospitality management*, 77, 64-75.
- 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.
- Dipadirani, L. C. (2020). *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan bagian Logistik dan Produksi Top Ten Group di Surabaya* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi

- terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Prodi Manajemen UPY*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hewagama, G., Boxall, P., Cheung, G., & Hutchison, A. (2019). Service recovery through empowerment? HRM, employee performance and job satisfaction in hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 73-82.
- Hidayattulloh, Mustopa dan Muhammad Ridwan. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yusen Logistics Solutions Indonesia. 8(1) 71-83.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rajawali Grafindo Persada.
- Lumenta, Nico. (2001). *Pedoman Penyusunan SOP Untuk Rumah Sakit*. Jakarta : Modul.
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung. Munandar, Ashar Sunyoto. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187-195.
- Riduwan dan Sunarto. (2013). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persad.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Sailendra, Annie. (2015). *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Yogyakarta : Trans Idea Publishing.
- Soekarso. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- 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 Offset.