

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEJELASAN SOP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TUTO RAVEL UNIVERSAL

Bintang Mellya Putri Ramadani¹, Indi Nervilia², Maulkre Her Susilo³

^{1,2,3}Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia

Email: bintangputri354@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kejelasan SOP terhadap Kinerja Karyawan di PT Tuto Ravel Universal. Persepsi karyawan terhadap atasan bervariasi; sebagian merasa atasan demokratis dan terbuka terhadap masukan, namun di situasi tertentu pendekatan yang digunakan terasa lebih pasif. SOP di perusahaan ini masih disampaikan secara lisan dan belum terdokumentasi tertulis, sehingga kejelasan instruksi kerja sangat bergantung pada komunikasi interpersonal dengan atasan atau senior. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner Google Form yang dibagikan kepada 30 responden (karyawan tetap dan peserta magang aktif). Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\text{sig. } 0,828 > 0,05$; $t \text{ hitung } -0,219 < t \text{ tabel}$). Sebaliknya, Kejelasan SOP berpengaruh signifikan ($\text{sig. } 0,041 < 0,05$; $t \text{ hitung } 2,147 > t \text{ tabel}$). Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Kejelasan SOP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F \text{ hitung } 7,056 > F \text{ tabel } 3,35$; $\text{sig. } 0,003 < 0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,295 (29,5%) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 29,5%, sedangkan sisanya sebesar 70,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Standar Operasi dan Prosedur (SOP), Kinerja Karyawan.

Abstract

This study examines the influence of Leadership Style and SOP Clarity on Employee Performance at PT Tuto Ravel Universal. Employee perceptions of supervisors vary; some feel that supervisors are democratic and open to input, while in certain situations the approach seems more passive. The company's SOPs are still communicated verbally and have not been documented in writing, making work instruction clarity highly dependent on interpersonal communication with supervisors or seniors. This study uses a quantitative approach. Data were collected through Google Form questionnaires distributed to 30 respondents (permanent employees and active interns). Data analysis was performed using SPSS version 26. The results show that Leadership Style has no significant effect on Employee Performance ($\text{sig. } 0.828 > 0.05$; $t\text{-count } -0.219 < t\text{-table}$). In contrast, SOP Clarity has a significant effect ($\text{sig. } 0.041 < 0.05$; $t\text{-count } 2.147 > t\text{-table}$). Simultaneously, Leadership Style and SOP Clarity significantly influence Employee Performance ($F\text{-count } 7.056 > F\text{-table } 3.35$; $\text{sig. } 0.003 < 0.05$). The Adjusted R Square value of 0.295 (29.5%) indicates that both variables together explain 29.5% of the variation in Employee Performance, while the remaining 70.5% is explained by other variables outside this research model.

Keywords: Leadership Style, Standard Operating Procedures (SOP), Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset paling strategis bagi instansi modern. Kinerja karyawan yang konsisten serta berkualitas menjadi penentu utama daya saing perusahaan, termasuk di sektor usaha jasa dan kreatif seperti PT Tuto Ravel Universal. Dalam praktiknya, pencapaian kinerja optimal bukan sekadar ditentukan oleh tingkat kapabilitas individu, namun juga sangat dipengaruhi oleh kondisi ruang lingkup kerja internal, khususnya gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan serta kejelasan standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi acuan pelaksanaan tugas. Dukungan terhadap pentingnya peran kepemimpinan dan prosedur kerja juga ditemukan dalam penelitian terdahulu (Nur, Endarti, & Kurniawan, 2026) yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas mengarahkan bawahan, tetapi juga mampu membentuk budaya organisasi yang disiplin serta mendorong kepatuhan karyawan terhadap standar operasional yang berlaku.

Berdasarkan observasi awal di PT Tuto Ravel Universal, terdapat fenomena menarik terkait penerapan gaya kepemimpinan. Persepsi karyawan terhadap gaya atasan cenderung bervariasi; sebagian merasa atasan bersikap demokratis dan terbuka terhadap masukan, sementara di bidang atau situasi tertentu pendekatan yang digunakan terasa lebih pasif. Tidak jarang, karyawan dari divisi tertentu lebih sering menerima apresiasi ketika menyelesaikan tugas dengan baik, yang diduga mempengaruhi motivasi dan persepsi keadilan kerja. Meski demikian, secara umum karyawan masih memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat atau mengajukan perbaikan kerja, yang menunjukkan adanya potensi komunikasi dua arah.

Sementara itu, pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP) di perusahaan ini hanya sebatas dikomunikasikan secara verbal serta belum diarsipkan ke dalam bentuk dokumen tertulis. Kondisi ini menyebabkan kejelasan instruksi kerja sangat bergantung pada komunikasi interpersonal dengan atasan atau senior. Meski tidak selalu menimbulkan gangguan, pendekatan verbal berpotensi menciptakan perbedaan persepsi, ketidakkonsistenan pelaksanaan tugas, serta kesulitan dalam pengukuran kinerja yang objektif. Ketika SOP tidak terstandarisasi secara tertulis, peran gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, mengawasi, dan memberikan umpan balik menjadi semakin krusial. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Baari'ah & Febrian, 2025) yang mengindikasikan bahwa penerapan SOP secara mandiri tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila prosedur belum terdokumentasi secara jelas atau cenderung bersifat formalitas. Sebaliknya, gaya kepemimpinan justru terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam mengarahkan pelaksanaan tugas dan memberikan umpan balik. Temuan ini memperkuat premis bahwa dalam konteks SOP yang masih verbal, kualitas komunikasi dan arah kepemimpinan menjadi faktor penentu utama dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa persoalan pokok yang dapat diidentifikasi. Penerapan gaya kepemimpinan di PT Tuto Ravel Universal tidak bersifat seragam, melainkan bervariasi tergantung persepsi karyawan dan bidang kerja, sehingga menciptakan perbedaan tingkat motivasi dan keterlibatan. Standar Operasional Prosedur (SOP) masih disampaikan secara lisan dan belum terdokumentasi secara tertulis, yang berpotensi menimbulkan perbedaan pemahaman, ketidakkonsistenan pelaksanaan tugas, serta kesulitan dalam pengukuran kinerja yang objektif. Pemberian apresiasi dan umpan balik dari atasan terkesan tidak merata antar divisi, yang dapat mempengaruhi persepsi keadilan prosedural dan semangat kerja secara keseluruhan. Selain itu, belum adanya kajian empiris di perusahaan tersebut yang menguji secara kuantitatif bagaimana persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan dan kejelasan instruksi kerja secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja, serta keterbatasan data internal mengenai hubungan tersebut sehingga diperlukan pengukuran berbasis instrumen terstruktur yang dapat diolah secara statistik.

Penelitian ini difokuskan pada gaya kepemimpinan (X_1) dan kejelasan SOP (X_2) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Variabel lain seperti

kompensasi, motivasi intrinsik, kondisi tempat bekerja, dan tugas operasional tidak dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalah yang dikaji meliputi: apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tuto Ravel Universal; apakah kejelasan SOP berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Tuto Ravel Universal; serta apakah gaya kepemimpinan dan kejelasan SOP berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Tuto Ravel Universal.

Selaras dengan pokok persoalan tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kejelasan SOP terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan kejelasan SOP terhadap kinerja karyawan di PT Tuto Ravel Universal. Hasil studi ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dengan menambah referensi empiris dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan kejelasan instruksi kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi yang belum menerapkan SOP tertulis. Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi masukan berbasis data bagi pihak pengelola PT Tuto Ravel Universal untuk menyelaraskan gaya komunikasi kepemimpinan, mempertimbangkan pendokumentasian SOP, serta merancang strategi peningkatan kinerja yang lebih terukur; meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya kejelasan prosedur dan komunikasi timbal balik dalam mencapai target kerja; serta dapat dijadikan dasar atau pembandingan bagi peneliti selanjutnya untuk penelitian serupa dengan variabel, lokasi, atau metode yang berbeda.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mencerminkan sebuah proses mempengaruhi, menuntun, serta menumbuhkan dorongan bertindak pada tiap personal maupun tim, sehingga terbangun sinergi guna mewujudkan sasaran instansi secara optimal dan tepat sasaran. Gaya kepemimpinan dirujuk melalui lima kompetensi utama pemimpin: kemampuan mengambil keputusan, memotivasi bawahan, berkomunikasi, memberi teladan dan bimbingan, serta tanggung jawab (Hasibuan, 2014; Rivai, 2014). Kerangka ini relevan memetakan persepsi karyawan, terutama di organisasi kecil dengan interaksi langsung yang intensif.

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur melalui kemampuan mengambil keputusan tepat dan cepat, memotivasi bawahan, menyampaikan instruksi jelas, memberi contoh serta membimbing, dan bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan tim. Indikator ini bersesuaian dengan (Andani, Lopian, & Worang, 2025).

Temuan empiris (Herlina, Rahayu, & Kristanti, 2024) menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dan karismatik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (Nurcahyo & Hadiyati, 2025) menemukan kepemimpinan transformasional lebih dominan dibandingkan demokratis. Di PT Tuto Ravel Universal, persepsi karyawan bergantung pada interaksi langsung; sikap partisipatif dan responsif memotivasi kerja optimal. Variabel ini diukur dengan skala Likert untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja dalam konteks SOP lisan.

2. Kejelasan *Standard Operating Procedure* (SOP)

Standard Operating Procedure (SOP) merupakan pedoman kerja tertulis yang menjelaskan tahapan proses, standar kualitas, serta tanggung jawab agar tercapai konsistensi, efisiensi, dan efektivitas kerja (Farid, et al., 2025; Moekjat, 2010; PER/21/M-PAN/11/2009, 2009). Fungsi utama SOP menjaga konsistensi, mencegah kesalahan, meningkatkan akuntabilitas, serta menjadi dasar evaluasi (Sedarmayanti, 2011). Kejelasan SOP merujuk pada pemahaman, penguasaan, dan penerapan instruksi tanpa kebingungan. Indikatornya meliputi kemudahan pemahaman bahasa, kesesuaian dengan tugas, konsistensi penyampaian, aksesibilitas informasi, serta frekuensi sosialisasi (Andani et al., 2025; Zulfikar, 2024).

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan diukur melalui kemampuan mengambil keputusan tepat dan cepat, memotivasi bawahan, menyampaikan instruksi jelas, memberi contoh serta membimbing, dan bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan tim. Indikator ini bersesuaian dengan (Andani et al., 2025).

Temuan empiris (Herlina et al., 2024) menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis dan karismatik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Nurchayyo & Hadiyati, 2025) menemukan kepemimpinan transformasional lebih dominan dibandingkan demokratis. Di PT Tuto Ravel Universal, persepsi karyawan bergantung pada interaksi langsung; sikap partisipatif dan responsif memotivasi kerja optimal. Variabel ini diukur dengan skala Likert untuk diuji pengaruhnya terhadap kinerja dalam konteks SOP lisan.

3. Kinerja Karyawan

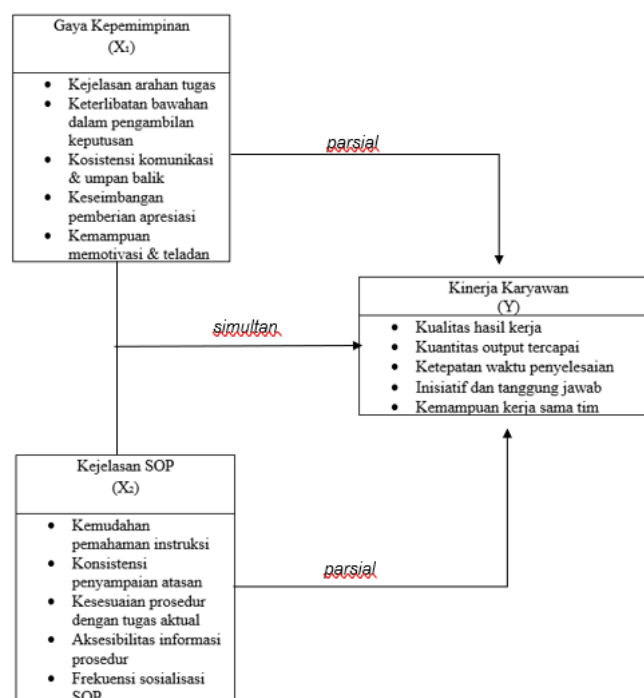
Kinerja karyawan merupakan capaian kerja kualitas maupun kuantitas yang direalisasikan seseorang selaras dengan amanah pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Sejalan dengan (Robbins & Judge, 2017), kinerja adalah fungsi kemampuan, motivasi, dan kesempatan, mencerminkan efektivitas, kedisiplinan, inisiatif, serta kemampuan kolaborasi (Silaen et al., 2021).

Kinerja diukur melalui kualitas hasil, kuantitas output, ketepatan waktu penyelesaian, inisiatif dan tanggung jawab, serta kemampuan kerja sama tim (Widodo & Yandi, 2022). Mengingat belum ada sistem penilaian formal di perusahaan, kinerja diukur secara mandiri menggunakan skala Likert. Variabel ini berfungsi sebagai variabel terikat yang diuji pengaruhnya secara parsial maupun simultan terhadap gaya kepemimpinan dan kejelasan SOP.

4. Pengembangan Hipotesis

Organisasi efektif seharusnya didukung gaya kepemimpinan adaptif serta SOP yang mudah dipahami. Arahan tepat, keterlibatan bawahan, dan konsistensi umpan balik meningkatkan motivasi dan kejelasan peran; SOP yang jelas menstandarisasi alur kerja, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat keputusan. Namun di PT Tuto Ravel Universal, kepemimpinan dirasakan berbeda antar karyawan dan divisi, serta SOP masih lisan dan belum terdokumentasi, yang berisiko menimbulkan ambiguitas tugas dan ketergantungan tinggi pada komunikasi atasan. Dalam konteks SOP verbal, kejelasan instruksi bergantung pada kualitas pengarahan dan konsistensi pemimpin; ketidakselarasan keduanya dapat menurunkan konsistensi dan efektivitas kerja.

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan (X_1) dan kejelasan SOP (X_2) diduga menjadi determinan utama kinerja karyawan (Y). Kepemimpinan yang jelas dan prosedur yang dipahami mengurangi ambiguitas peran, meminimalkan kesalahan, dan meningkatkan produktivitas.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diadaptasi dari (Hasibuan, 2014; Rivai, 2014), (Sedarmayanti, 2011), dan (Mangkunegara, 2017).

Hubungan antar variabel diuji melalui hipotesis berikut:

H₁: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tuto Ravel Universal.

H₂: Kejelasan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tuto Ravel Universal.

H₃: Gaya kepemimpinan dan kejelasan SOP berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tuto Ravel Universal.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut (Sugiyono, 2019), metode survei merupakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh data dari sampel atau populasi melalui instrumen kuesioner. Penelitian dilaksanakan di PT Tuto Ravel Universal dengan populasi sebanyak 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden mengingat jumlah populasi relatif kecil (Arikunto, 2019).

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel yang diteliti terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X₁), Kejelasan SOP (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y). Indikator Gaya Kepemimpinan mengacu pada (Hasibuan, 2014; Rivai, 2014), Kejelasan SOP mengacu pada (Moekjat, 2010; PER/21/M-PAN/11/2009, 2009), serta Kinerja Karyawan mengacu pada (Mangkunegara, 2017; Robbins & Judge, 2017). Analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t dan simultan melalui uji F.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan di PT Tuto Ravel Universal dengan 30 responden yang merupakan seluruh karyawan tetap dan peserta magang aktif. Mayoritas responden berjenis

kelamin perempuan sebanyak 20 orang (66,7%), didominasi rentang usia 18–25 tahun sebanyak 23 orang (76,7%), berpendidikan S1 sebanyak 21 orang (70,0%), serta memiliki masa kerja 1–3 tahun sebanyak 20 orang (66,7%).

2. Hasil Pengujian Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki nilai korelasi di atas batas kriteria, yaitu r -hitung lebih besar dari r -tabel 0,361, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Selain itu, pengujian reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel juga telah memenuhi kriteria minimal 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	5	$r\text{-hitung} > 0,361$	0,812	Valid & Reliabel
Kejelasan SOP	5	$r\text{-hitung} > 0,361$	0,795	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan	5	$r\text{-hitung} > 0,361$	0,831	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Melalui SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel melebihi batas kriteria 0,60. Uji asumsi klasik juga terpenuhi: data berdistribusi normal, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas, serta tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan pada analisis selanjutnya.

3. Hasil Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,295 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kejelasan SOP secara bersama-sama menjelaskan 29,5% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 70,5% dijelaskan faktor lain.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	F-hitung	Sig.
1	0,586	0,295	7,056	0,003

Sumber: Hasil Olahan Data Melalui SPSS versi 26 (2026)

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antarvariabel yang diteliti berdasarkan hasil analisis statistik. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Sig.	t-hitung	Keterangan
H ₁	Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	$0,828 > 0,05$	-0,219	Ditolak
H ₂	Kejelasan SOP → Kinerja Karyawan	$0,041 > 0,05$	2,147	Diterima
H ₃	Gaya Kepemimpinan + Kejelasan SOP → Kinerja Karyawan	$0,003 > 0,05$	7,056	Diterima

Sumber: Hasil Olahan Data Melalui SPSS versi 26 (2026).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien sebesar -0,026 dengan nilai t -statistik -0,219 dan nilai p -value 0,828, sehingga hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan secara statistik. Kejelasan SOP memiliki koefisien sebesar 0,412 dengan nilai t -statistik 2,147 dan nilai p -value 0,041, sehingga hubungan Kejelasan SOP terhadap Kinerja Karyawan signifikan secara statistik. Secara simultan, kedua variabel memiliki koefisien bersama sebesar 0,578 dengan nilai F -

statistik 7,056 dan nilai p-value 0,003, sehingga hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kejelasan SOP secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tuto Ravel Universal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Putri & Kartini, 2025) yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesamaan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya atasan tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang didominasi Generasi Z kelompok yang cenderung lebih mandiri, berorientasi tugas, dan lebih mengutamakan kejelasan prosedur dibandingkan pendekatan personal pimpinan. Sifat bisnis perusahaan di bidang jasa konsultan pendidikan juga membuat karyawan lebih berfokus pada target pelayanan, sehingga peran kepemimpinan menjadi kurang dominan.

Berbeda dengan variabel sebelumnya, Kejelasan SOP terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini berbeda dengan hasil (Putri & Kartini, 2025) yang meneliti Komunikasi Organisasi, namun sangat relevan dengan konteks penelitian ini. Kejelasan SOP bersifat lebih teknis, terstruktur, dan langsung berkaitan dengan tata cara pelaksanaan tugas. Di PT Tuto Ravel Universal yang menangani alur kerja kompleks seperti pengurusan dokumen dan pendaftaran universitas, karyawan sangat membutuhkan panduan yang jelas. Ketika SOP disampaikan secara konsisten meskipun masih lisan karyawan bekerja lebih efektif, mengurangi kesalahan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan akhirnya kinerja meningkat secara signifikan.

Secara bersama-sama, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan (Putri & Kartini, 2025) bahwa kombinasi faktor manajerial secara keseluruhan berpengaruh nyata terhadap kinerja. Meskipun secara individu Gaya Kepemimpinan belum menunjukkan pengaruh, ketika digabungkan dengan Kejelasan SOP, keduanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Sinergi antara arahan atasan yang mendukung dan kejelasan sistem kerja menjadi kunci utama peningkatan kinerja karyawan di PT Tuto Ravel Universal.

E. KESIMPULAN

Dari ketiga temuan utama yang menjawab rumusan masalah tersebut, penelitian ini juga memperoleh gambaran mengenai besar kontribusi model yang dibangun. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,295 atau 29,5 persen. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kejelasan SOP secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 29,5 persen. Sisanya sebesar 70,5 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, atau faktor individu lainnya. Penelitian ini terbatas pada 30 responden di satu perusahaan dan hanya menguji dua variabel. Disarankan perusahaan mendokumentasikan SOP secara tertulis serta menyelaraskan kepemimpinan. Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel dan menambah variabel lain agar hasil lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Andani, Y., Lopian, S. L. H. V. J., & Worang, F. G. (2025). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasa Inti Minahasa Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 12(3), 1771–1784.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Baari'ah, B., & Febrian, W. D. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Budaya Organisasi dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KJPP XYZ dan Rekan Cabang Jakarta). *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 3, 117–126. <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i3>
- Farid, R., Cahyati, S. C. A., & Priscilla, Y. G. (2025). Pembuatan SOP untuk mengetahui penerapan SOP terhadap kinerja karyawan Dikdasmen Muhammadiyah. *Social Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 59–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.37253/se.v4i1.11655>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, I. A., Rahayu, B., & Kristanti, D. (2024). The Influence of Democratic and Charismatic Leadership Styles on Employee Performance. *Airlangga Journal of Innovation Management*, 5(4), 740–752. <https://doi.org/10.20473/ajim.v5i4.60200>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Standard Operating Procedure*. Bandung: Refika Aditama.
- Nur, I., Endarti, E. W., & Kurniawan, S. (2026). Analisis Peran Kepemimpinan dan Pencapaian KPI terhadap Temuan Audit Berulang dengan Pemahaman SOP Sebagai Variabel Moderating di Outlet PT Pegadaian Wilayah Kantor Daerah Pemeriksaan Surabaya III. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 9(1), 59–70. <https://doi.org/10.37504/map.v9i1.806>
- Nurchahyo, D., & Hadiyati, E. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gaperoma Malang). *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 1160–1170.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER/21/M-PAN/11/2009 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan. Kementerian PANRB.
- Putri, N. C. R., & Kartini, I. N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 4 Surabaya. *GEMAH RIPAH: Jurnal Bisnis*, 5(03), 184–193.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozaili, Zulkifli, & Zulfikar. (2024). Penerapan Standard Operasional Prosedur Pelayanan Administrasi di Kantor Camat Mila Kabupaten Pidie. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 4(2), 904–914.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.