

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, GAYA KEPEMIMPINAN,
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SASA INTI
MINAHASA SELATAN**

Yuli Andani, S.L.H.V. Joyce Lapian, Frederik G. Worang
Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords: *Standard Operating Procedures, Leadership Style, Work Culture, Employee Performance.*

Kata kunci: Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.

Corresponding author:

Yuli Andani
Yuliandani062@student.unsrat.ac.id

Abstract: Increasing industrial competition requires companies to improve employee performance through effective human resource management. Standard Operating Procedures (SOPs), leadership style, and work culture are important factors that are presumed to influence employee performance. This study aims to analyze the effect of SOPs, leadership style, and work culture on employee performance at PT Sasa Inti Minahasa Selatan, particularly in the Finished Goods Warehouse division. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 60 respondents selected through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results indicate that SOPs, leadership style, and work culture partially have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, these three variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The Adjusted R Square value of 0.602 indicates that 60.2% of the variation in employee performance can be explained by SOPs, leadership style, and work culture, while the remaining 39.8% is influenced by other factors outside this study. These findings confirm that consistent implementation of SOPs, effective leadership, and a supportive work culture play an important role in improving employee performance.

Abstrak: Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Standar Operasional Prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan budaya kerja merupakan faktor penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh SOP, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Sasa Inti Minahasa Selatan, khususnya pada bagian Warehouse Finish Good. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SOP, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,602 menunjukkan bahwa 60,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh SOP, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan SOP yang konsisten, kepemimpinan yang efektif, serta budaya kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Dalam organisasi termasuk perusahaan seharusnya memiliki Standar Operating Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari. Perkembangan industri saat ini semakin pesat dan membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan yang kompetitif, inovatif serta respon yang cepat dan tanggap agar bisa bersaing dengan perusahaan sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien dan produktif. Hal meningkatkan produktivitas karyawan serta menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal adalah hal yang paling realistik dilakukan Indonesia, dari pada harus bersaing menekan cost baik pada bahan baku, tenaga kerja, maupun proses produksi.

Selain itu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih efisien dan produktivitas adalah gaya kepemimpinan dari perusahaan tersebut. Peranan pemimpin perusahaan menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam mencapai KPI maupun Visi dan Misi perusahaan.

Indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup banyak, dengan demikian akan lebih menguntungkan jika meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Prosedur kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi begitu juga sebaliknya. Sedangkan setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomenal. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat beradaptasi dengan fenomena dan situasi sesuai perkembangan zaman. SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diterapkan juga harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci, tahap demi tahap dan sistematis. SOP memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang-ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan. Untuk itu SOP juga dilengkapi dengan referensi, lampiran, formulir, diagram dan alur kerja (flow chart).

PT Sasa Inti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan. Meningkatnya permintaan untuk makanan yang mudah dibuat, sehat, dan lezat memberi PT Sasa Inti kesempatan untuk memperkuat kehadirannya di seluruh distribusi di pasar Indonesia dan luar negeri. Hal ini menjadikan PT Sasa Inti sebagai perusahaan terkemuka di sejumlah kategori makanan sehat dan bumbu di Indonesia. Pada tahun 2020 PT Sasa Inti yang memproduksi salah satu produk unggul yaitu santan kemasan Sasa Santan Cair 65ml Omega3 berdiri di Minahasa Selatan. Produk ini cukup mencuri perhatian dan banyak permintaannya ke berbagai daerah, namun pada kenyataannya operasional *Warehouse Finish Good* kurang berjalan dengan lancar, karena SOP yang belum dijalankan dan dimaksimalkan pada penerapannya, sehingga membuat kerugian hampir 1 miliar untuk area warehouse ditahun 2021.

Kesenjangan lain juga terlihat pada konteks penerapan SOP di lapangan. Meskipun PT Sasa Inti telah memiliki standar prosedur kerja, implementasinya belum optimal, terutama pada bagian *Warehouse Finish Good*. Kondisi ini berbeda dengan realita yang menunjukkan bahwa penerapan SOP secara konsisten mampu meningkatkan kinerja dan menekan tingkat kesalahan operasional. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara teori dan praktik yang terjadi di lapangan (research gap praktis).

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik tersebut, serta memberikan pemahaman empiris tentang bagaimana SOP, gaya

kepemimpinan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sasa Inti Minahasa Selatan.

Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan meneliti Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sasa Inti Minahasa Selatan.

Tujuan Penelitian

Tujuan melakukan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan melakukan:

1. Menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur PT Sasa Inti Minahasa Selatan terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan supervisor dan group leader Sasa Inti Minahasa Selatan terhadap kinerja karyawan
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Sasa Inti Minahasa Selatan
4. Menganalisis pengaruh standar operasional prosedur, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sasa Inti Minahasa Selatan

TINJAUAN PUSTAKA

Teori-teori yang digunakan dalam penelitian

1. Standar Operasional Prosedur

Standar operasional prosedur (SOP) adalah pedoman atau instruksi tertulis yang dibakukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara konsisten agar mencapai hasil yang optimal (Moekjat, 2010). Standar operasional prosedur (SOP) merupakan standar kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila dilakukan membawa dampak yang baik, yaitu lancarnya kordinasi dan komunikasi, tidak melakukan kerja secara duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan. SOP ini mempunyai kriteria efektif dan efisien, sistematis, konsisten, sebagai standar kerja, mudah dipahami, lengkap tertulis dan bisa diubah sesuai kebutuhan.

Standar Operasional Prosedur yang biasa” disingkat SOP “merupakan suatu sistem yang dirancang untuk menertibkan, merapihkan dan memudahkan suatu pekerjaan” (Santosa 2020:8) menyebutkan standar operasional prosedur merupakan sekumpulan tulisan yang memuat langkah-langkah khusus secara spesifik yang menjelaskan tiap detil dari aktivitas untuk menyempurnakan tugas-tugas sesuai regulasi perusahaan. Tujuannya yaitu menjamin konsistensi, efisiensi, efektivitas, dan kulaitas kerja karyawan. SOP yang jelas membantu karyawan memahami tugas, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan produktivitas (Sedarmayanti, 2011). Organisasi membuat aturan-aturan, kebijakan dan hierarki hubungan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan struktur. Peraturan dan kebijakan dalam organisasi tertuang dalam deskripsi pekerjaan dan Standar Operasional Prosedur (SOP). Deskripsi pekerjaan merupakan penjelasan tentang apa yang harus dikerjakan oleh setiap anggota organisasi, dengan siapa mereka berinteraksi, mereka bertanggung jawab kepada siapa, sarana yang dipergunakan dan keahlian yang dibutuhkan (Siagian, 2013). Untuk mencapai kinerja organisasi yang diharapkan, selain penetapan Standar Operasional Prosedur (SOP), diperlukan disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakannya. Tanpa lingkungan kerja dan disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakannya, maka bagaimanapun baiknya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibuat tidak akan pernah tercapai kinerja organisasi yang tinggi. Standar Operasional Prosedur (SOP) hanya akan menjadi semacam semboyan dan

prosedur tertulis dan tidak berguna. Berdasarkan PermanPAN-RB No.35 tahun 2012 Indikator SOP yang baik harus memenuhi prinsip :

1. Kejelasan : langkah-langkah kerja tertulis jelas, tidak menimbulkan multitafsir
 2. Konsistensi : berlaku berulang dengan hasil seragam
 3. Efisiensi : langkah-langkah hemat waktu, tenaga, dan biaya
 4. Efektivitas : SOP mendukung pencapaian tujuan organisasi
 5. Keterukuran : dapat digunakan sebagai alat ukur kinerja
 6. Dapat dilaksanakan : sesuai kemampuan SDM dan kondisi organisasi
7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, Menurut Robbins dan Jugge (2017) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi anggota tim. Menurut Hasibuan (2014) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mereka mau bekerja sama dan bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan. Menurut Kartini Kartono (2006) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat pemimpin itu mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Menurut Siagian (2010) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seseorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi orang lain untuk melaksanakan pekerjaan agar tercapai tujuan organisasi. Dari defenisi diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2014) indikator gaya kepemimpinan meliputi :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi bawahan
3. Kemampuan komunikasi
4. Tanggung jawab

Hasibuan (2014) indikator kepemimpinan meliputi :

1. Kemampuan mengarahkan bawahan
2. Kemampuan mengendalikan bawahan
3. Kemampuan memberi bimbingan
4. Kemampuan memberi teladan
5. Kemampuan memotivasi bawahan

8. Budaya Kerja

Soekanto (2005) dalam Busro, M (2018) menjelaskan, kebudayaan adalah sarana hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat. Kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, ilmu pengetahuan, serta keseluruhan struktur sosial, religius. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya tidak hanya terbentuk di dalam masyarakat tetapi juga di dalam organisasi formal/ nonformal, profit/nonprofit, dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara menyeluruh. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa budaya yang kuat akan mendukung terciptanya suatu prestasi yang positif bagi anggotanya. Budaya yang kuat akan sangat ditaati oleh anggota masyarakat yang mendukung. Menurut Busro, M (2018) dalam Irvan (2008) budaya kerja atau budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, jadi indikator yang dapat ditarik dari budaya kerja yaitu :

1. Disiplin waktu
2. Kerja sama tim
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Inovasi dan kreativitas dalam bekerja
5. Etika dan sikap kerja

9. Kinerja Karyawan

Perusahaan Menurut Hasibuan (2010) pengukuran kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu satu tahun. Pengukuran kerja membawa keuntungan bagi organisasi karena dapat mengkuantifikasi biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja yang kemudian pada akhirnya untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja atau menghasilkan prosedur kerja lebih baik (Irawati & Carollina, 2017). Menurut Zaharuddin, Supriyadi, Wahyuningsih, S (2021) kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (input). Untuk mengukur indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2017) yaitu :

1. Hasil kerja individu : Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
2. Efektivitas (hasil sesuai target) : Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
3. Efisiensi (hasil dengan sumber data minimal)

Penelitian sebelumnya

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| Penulis | Judul | Metode | Hasil | Keterbatasan | Kebaruan Penelitian |
|----------------------|--|---------------------------------------|--|---|--|
| Sari & Widodo (2020) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitaif , regresi linear sederhana | Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Hanya menggunakan satu variabel independen | Penelitian ini menambahkan Standar Operasional Prosedur dan Budaa Kerja sebagai variabel independen sehingga memberikan analisis yang lebih komprehensif |
| Pratama (2021) | Pengaruh SOP terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitaif , regresi linear sederhana | SOP berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | Tidak mengkaji faktor kepemimpinan dan budaya kerja | Penelitian ini mengombinasikan SOP dengan Gaya Kepemimpinan dan Budaya |

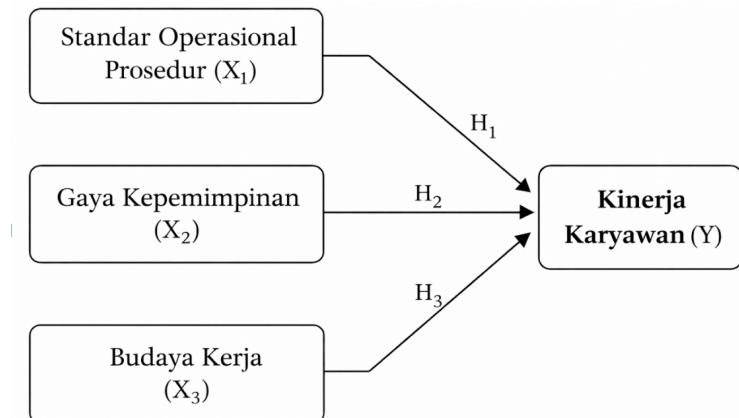
| | | | | | Kerja dalam satu model penelitian |
|----------------------------|---|--------------------------------------|---|--|--|
| Lestari & Handayani (2021) | Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitaif | Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Penelitian dilakukan secara parsial | Penelitian ini mneguji pengaruh budaya kerja secara simultan bersama SOP dan gaya kepemimpinan |
| Rahman et al (2022) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitaif , regresi linear berganda | Kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | Tidak memasukkan SOP sebagai variabel penelitian | Penelitian menambahkan variabel SOP sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan |
| Dewi & Saputra (2023) | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | Kuantitatif | Beberapa faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Variabel masih bersifat umum | Penelitian ini secara spesifik memfokuskan pada SOP, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja serta dilakukan pada objek dan jumlah responden yang berbeda (60 karyawan) |

Sumber : Jurnal 2020-2023

Model Penelitian dan Hipotesis

Model Penelitian

Model penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen. Standar Operasional Prosedur (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Budaya Kerja (X3) berperan sebagai variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Standar Operasional Prosedur berfungsi sebagai pedoman kerja yang mengatur proses dan tata cara pelaksanaan tugas sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan mencerminkan cara memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, budaya kerja mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang dapat membentuk perilaku kerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: PT. Sasa Inti Minahasa Selatan 2025

Hipotesis

Model penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variable independen dan variabel dependen, dimana Standar Operasional Prosedur (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), dan Budaya Kerja (X₃) diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hipotesis penelitian yaitu :

- H₁: Diduga Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₂: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₃: Diduga Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H₄: Diduga Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini digunakan karena penelitian menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sasa Inti Minahasa Selatan di bagian departemen *Warehouse Finish Good*.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, dengan pengukuran menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2019).
2. Dokumentasi. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian (Arikunto, 2014).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang. Seluruh anggota memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian.

Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi satu variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan yangdigunakan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R2).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan telah diuji validitas serta reliabilitasnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasa Inti Minahasa Selatan

| Responden | AV SOP (X1) | AV Gaya Kepemimpinan (X2) | AV Budaya Kerja (X3) | AV Kinerja (Y) |
|-----------|----------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| R1 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| R2 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| R3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| R6 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| R7 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R8 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| R9 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| R10 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R11 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R12 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| R13 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| R14 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| R15 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R16 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| R17 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| R18 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R19 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| R20 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R21 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| R22 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| R23 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| R24 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| R25 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| R26 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| R27 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R28 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| R29 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| R30 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| R31 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| R32 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R33 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| R34 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| R35 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| R36 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| R37 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| R38 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| R39 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| R40 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| R41 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| R42 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R43 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R44 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| R45 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| R46 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| R47 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R48 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| R49 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| R50 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| R51 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| R52 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R53 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| R54 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| R55 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| R56 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| R57 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| R58 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| R59 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| R60 | 4 | 4 | 3 | 4 |

Source: PT. Sasa Inti Minahasa Selatan, 2025

Pembahasan

Pada bagian ini berisikan bahasan dari hasil penelitian yang diperoleh

1. Uji f

Tabel 3. Anova

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 11.208 | 3 | 3.736 | 30.807 | .000 ^b |
| | Residual | 6.792 | 56 | .121 | | |
| | Total | 18.000 | 59 | | | |

Source: Olah data, 2025

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. Sebesar 0.000 (<0.05), maka berkesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (Bersama-sama terhadap variabel dependen).

2. Uji t

Tabel 4. Coefficients^a

| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| B | Std. Error | Beta | | |
| .099 | .416 | | .239 | .812 |
| .271 | .055 | .411 | 4.938 | .000 |
| .340 | .057 | .492 | 5.974 | .000 |
| .354 | .053 | .550 | 6.645 | .000 |

Source: Olah data, 2025

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas nilai Sig. Variabel SOP (X1) sebesar 0.000 (<0.05), maka berkesimpulan variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai Sig. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.000 (<0.05), maka berkesimpulan variabel X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai Sig. Variabel Budaya Kerja (X3) sebesar 0.000 (<0.05), maka berkesimpulan variabel X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh SOP terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, yang berarti SOP berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SOP dalam organisasi, maka

semakin meningkat pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori Manajemen Operasional yang dikemukakan oleh Handoko (2011), bahwa SOP berfungsi sebagai pedoman kerja yang dapat mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan memastikan keseragaman dalam pelaksanaan tugas. Dengan SOP yang jelas dan terstruktur, karyawan memiliki acuan dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, tepat, dan sesuai standar yang ditetapkan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Putri (2020) yang menyatakan bahwa penerapan SOP yang konsisten berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena memberikan kejelasan dalam alur kerja dan tanggung jawab. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan SOP yang baik akan mempermudah koordinasi kerja dan meningkatkan produktivitas individu maupun tim

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2013), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar bekerja dengan antusias untuk mencapai tujuan bersama. Pimpinan yang mampu memberi contoh, mendukung, dan mengarahkan bawahannya dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Wahyudi (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pemimpin mampu memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk berprestasi lebih baik. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T, variabel Budaya Kerja (X3) juga memiliki nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), budaya kerja yang positif menciptakan rasa memiliki, disiplin, dan tanggung jawab dalam diri setiap karyawan. Ketika nilai-nilai organisasi dijalankan secara konsisten, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan produktif. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Sari (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja yang kuat yang ditandai dengan kerjasama, komunikasi yang baik, dan orientasi hasil berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, budaya kerja yang kondusif terbukti menjadi salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja optimal.

4. Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independent SOP, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.602 menunjukkan bahwa kontribusi ketiganya mencapai 60.2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem kerja yang baik (SOP), kepemimpinan yang efektif, dan budaya organisasi yang positif mampu menciptakan sinergi yang meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Saran

1. Bagi Pihak Manajemen/Organisasi

Perlu dilakukan peninjauan dan penyempurnaan SOP secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi. SOP yang diperbarui akan membantu karyawan bekerja lebih efisien serta mengurangi potensi kesalahan prosedural.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat memahami dan menjalankan SOP dengan disiplin, serta beradaptasi dengan nilai-nilai budaya kerja yang berlaku di organisasi. Selain itu, penting bagi karyawan untuk aktif berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan guna menciptakan suasana kerja yang harmonis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu SOP, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Kerja, yang menjelaskan 60.2% pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ani, A. A., Kirana, K. C., & Purnamarini, T. R. (2024). The influence of leadership style, work ethic, and organizational culture on employee performance at PT. Luar Biasa Technology. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 5(3), 1815–1827. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i3.3021>
- Arfandi, & Kasran, M. (2023). The effect of work life balance, leadership style and organizational culture on employee performance. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.25139/ekt.v7i1.5519>
- Arifiantoro, F., Setiawan, H., & Rahmawati, L. (2025). The role of SOP as intervening in leadership, motivation and skills on performance. *Journal of Management and Business Research*, 7(2), 112–125. <https://dinasirev.org/JMPIS/article/view/5545>
- Asrianto, M., Kurniawaty, S., Ansar, A., & Gunawan, B. I. (2024). The influence of organizational culture, work environment, and leadership style on employee performance. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 5(1). <https://doi.org/10.59065/jissr.v5i1.179>
- Astuti, R. Y., Sa'adah, N., Rahmawati, S. D., Astuti, J. P., Sudargini, Y., & Khasanah, N. E. (2024). Impact of leadership style, motivation, and culture on Satpol PP work performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 50–62. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i3.56>
- Aulia, D., & Tupti, Z. (2024). The influence of organizational culture, leadership and work discipline on employee performance at the Youth and Sports Department of North Sumatra Province. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*.
- Awaludin, A., Wahyuni, S., Astuti, H. J., & Kusbandiyah, A. (2024). The influence of leadership style, work motivation, and organizational culture on employee performance at RSU PKU Muhammadiyah Purbalingga. *Management Analysis Journal*, 13(3). <https://doi.org/10.15294/maj.v13i3.13776>
- Cahyono, E., & Wening, S. (2023). Leadership style, organizational culture, and employee performance. *Journal of Workplace Studies*, 5(3), 221–233. <https://jws.rivierapublishing.id/index.php/jws/article/view/489>
- Diyanah, I., Suharto, S., & Rokhman, M. T. N. (2024). The influence of leadership style and organizational culture on employee performance mediated by work motivation at PT. German Eta Indonesia. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(4), 225–234. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i41275>
- Evi, N., & Tine, Y. (2022). The influence of organizational culture, work motivation, transformational leadership on employee performance and organizational performance. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(11), 1830–1850. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v1i11.196>

- Fadhilah, I. A., Syahrudin, A., & Khairunnisa, R. (2024). Influence of organizational culture and leadership style on employee performance. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 7(2), 274–278. <https://doi.org/10.32493/drdb.v7i2.35467>
- Fadhilah, N., Putri, R., & Hasan, A. (2024). The role of leadership and work culture in shaping employee performance. *Jurnal Dinamika Riset Bisnis*, 6(1), 44–57. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/35467>
- Hadi, M. I., & Soelistya, D. (2025). The influence of organizational culture, work environment, and leadership style on employee performance through work motivation at PT Indobaja Primamurni. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 6(3). <https://doi.org/10.24256/kharaj.v6i3.6434>
- Julpiana, E., Fuadi, H., Handayani, T., Manickam, D. K., Santos, I. C. M., & Ikpe, V. (2024). The effect of work motivation, work culture, leadership and work experience on employee performance at NTB Province. *International Journal of Management Science*, 2(2), 266. <https://doi.org/10.59535/ijms.v2i2.266>
- Kawet, R. C., Palandeng, I. D., & Pitta, R. V. (2024). Pengaruh Online Customer Review, Online Customer Rating, Dan Cash On Delivery Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada E-Commerce Tokopedia. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(2), 1170–1183. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.56516>
- Lango, R. K., Sopiah, S., & Syihabudhin, S. (2024). The influence of transformational leadership style on employee performance through work motivation and organizational culture. *JMKSP: Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 9(2), 973–986. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i2.15893>
- Melyng, N. T., Widodo, S., & Setiawan, N. (2024). Correlation of SOP and work environment to discipline with motivation as mediation at PT Ghania Creative Indonesia. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(2). <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i02.788>
- Mikhriani, A., Virsal, A. D., & Lada, S. (2024). Employee engagement, job satisfaction, organizational culture, and servant leadership as drivers of productivity. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 28(1), 13–25. <https://doi.org/10.24914/jeb.v28i1.12650>
- Norawati, S., Alputra, R., & Basem, Z. (2024). Analysis of transformational leadership style and organizational culture and its influence on employee performance through motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i2.2146>
- Nugroho, S. H., & Pudiasutti, E. T. (2023). Analysis of organizational performance through transformational leadership and organizational culture. *Journal ASRO*, 12(1), 101–112. <https://doi.org/10.37875/asro.v12i01.380>
- Nugroho, Y., & Elmi, F. (2023). The influence of organizational culture, leadership style and employee engagement on millennial employee performance. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 3(4), 401–412. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4.1145>
- Poluan, J., Karuntu, M. M., & Samadi, R. L. (2024). Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kuliner Tradisional (Studi Pada Konsumen Gen Z Di Kota Tomohon). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 119–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54288>
- Pratiwi, W., Haryadi, H., Amin, S., & Adriani, Z. (2023). Improving organizational performance through transformational leadership and organizational culture: Quality of work life as mediation. *TEC Empresarial*, 18(1), 45–55. <https://doi.org/10.1229/tecempresarialjournal.v18i1.201>
- Raintung, M. C., Kawet, R. C., & Lumatow, R. Y. (2024). Pengaruh Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Melalui Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelaku Usaha Industri Rumah Panggung Di Kecamatan Woloan Kota Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(3),

- 1594–1610. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i3.59136>
- Rinaldhi, A. S., Pratiwi, D., & Kholid, A. (2023). The influence of organizational culture and leadership on student organizational performance through work commitment. *Jurnal Etika Demokrasi*, 9(3), 210–220. <https://doi.org/10.26618/jed.v9i3.14976>
- Sabuhari, R., Soleman, R., Soleman, M. M., Fahri, J., & Rachmat, M. (2025). Organisational justice moderates the link between leadership, work engagement and innovative work behaviour. *arXiv preprint*.
- Setiawan, A. W. (2022). Personality, leadership style and organizational culture on employee performance: The role of work involvement as a mediating variable. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 8(1), 26–37. <https://doi.org/10.35134/jbe.v8i1.219>
- Sihite, J., Manalu, D., & Situmorang, R. (2024). Leadership, motivation, organizational culture and employee performance in startups. *International Journal of Business, Law, and Education (IJBLE)*, 6(1), 77–90. <https://ijble.com/index.php/journal/article/view/730>
- Suhud, S. M., Sudiarditha, I. K. R., & Susita, D. (2023). Leadership style and organizational culture on OCB mediated by work motivation at PT “XYZ”. *The International Journal of Social Sciences World*, 5(2), 85–94.
- Suzana, A., Sakti, D. M., & Ilyas, D. B. (2024). The role of transformational leadership style, organizational culture, innovative work behavior on cooperative performance. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i9.635>
- Tarigan, M. I., & Situmorang, M. (2025). The effect of SOP, HRD, work facilities and motivation on employee performance at PT Mutifa. *International Journal of Economics, Social Science, and Sustainability Studies (IJEASSS)*, 3(4), 11–22. <https://www.jurnalkeberlanjutan.keberlanjutanstrategis.com/index.php/ijesss/article/view/1108>
- Victoria Care. (2025). Leadership, SOP, work discipline and employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 99–110. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22569>
- Windarko, D., Prasetyo, H., & Nugraha, A. (2025). Work environment, SOP, discipline and productivity. *International Journal of Business, Law, and Education (IJBLE)*, 7(2), 65–78. <https://ijble.com/index.php/journal/article/view/265>