



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Budaya Organisasi dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus KJPP XYZ dan Rekan Cabang Jakarta)

Basmah Baari'ah¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, 111211076@mahasiswa.undira.ac.id

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *This study aims to analyze the influence of authoritarian leadership style, organizational culture, and the implementation of Standard Operating Procedures (SOP) on employee performance at KJPP XYZ and Partners, Jakarta Branch. The research employs a quantitative associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression with the aid of SmartPLS software to assess the relationships among the variables. The results of the study show that authoritarian leadership style has a positive and significant effect on employee performance. In contrast, organizational culture and the implementation of SOP do not have an effect on employee performance. This shows that although organizational culture and the implementation of SOP are present in the company, they have not been able to become the main factors in driving individual performance, perhaps due to a lack of socialization, training, or evaluation of their implementation. This research offers novelty through its unique combination of variables, the use of bibliometric analysis via VOSviewer in topic formulation, and its focus on a professional service firm in property valuation. The findings provide practical value for organizational management in designing strategies to improve employee performance based on leadership, culture, and procedural structure.*

Keyword: *authoritarian leadership, employee performance, organizational culture, SOP, human resource management*

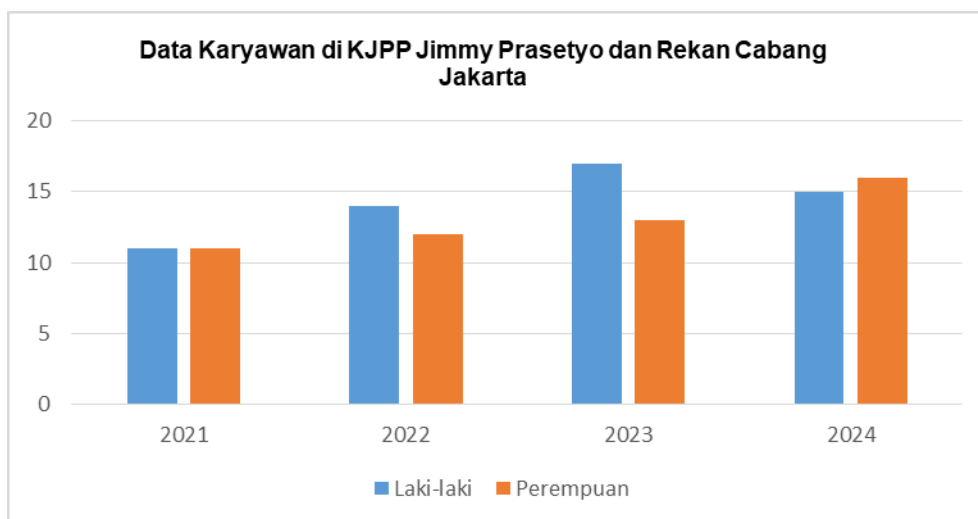
Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, budaya organisasi dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan pada KJPP XYZ dan Rekan Cabang Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan analisis dilakukan menggunakan alat bantu Software smartPLS (*Partial Least Square*) untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi dan penerapan SOP

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dan Penerapan SOP hadir dalam perusahaan, namun belum mampu menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja individu, mungkin karena kurangnya sosialisasi, pelatihan, atau evaluasi terhadap pelaksanaannya. Penelitian ini memiliki kebaruan dalam kombinasi variabel yang diteliti secara simultan, pemanfaatan pendekatan bibliometrik VOSviewer dalam perumusan topik, serta fokus pada organisasi profesional di bidang jasa penilaian properti. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan berbasis struktur organisasi dan budaya kerja yang efektif.

Kata Kunci: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan otoriter, kinerja karyawan, SOP, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) adalah perusahaan resmi berizin Menteri Keuangan yang menyediakan layanan penilaian publik profesional. KJPP XYZ dan Rekan termasuk salah satu KJPP terkemuka di Indonesia, unggul dalam pengalaman, ragam layanan, jaringan cabang, serta tenaga ahli dan penilai bersertifikat resmi.



Gambar 1. Data Karyawan

Tabel 1. Data Karyawan

Jenis Kelamin	Tahun							
	2021		2022		2023		2024	
Laki-laki	11	50%	14	54%	17	57%	15	48%
Perempuan	11	50%	12	46%	13	43%	16	52%
Jumlah Karyawan	22	100%	26	100%	30	100%	31	100%

Dari data internal tersebut menunjukkan adanya dinamika dalam komposisi karyawan berdasarkan jenis kelamin selama periode 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021, distribusi karyawan laki-laki dan perempuan berada dalam kondisi seimbang, masing-masing berjumlah 11 orang. Tahun 2022 terjadi peningkatan jumlah karyawan laki-laki menjadi 14 orang, sementara jumlah perempuan tetap 12. Pada tahun 2023, tercatat jumlah tertinggi dengan 17 laki-laki dan 13 perempuan. Namun tahun 2024, jumlah karyawan laki-laki

menurun menjadi 15 orang, sedangkan jumlah karyawan perempuan meningkat menjadi 16 orang dan tetap stabil.

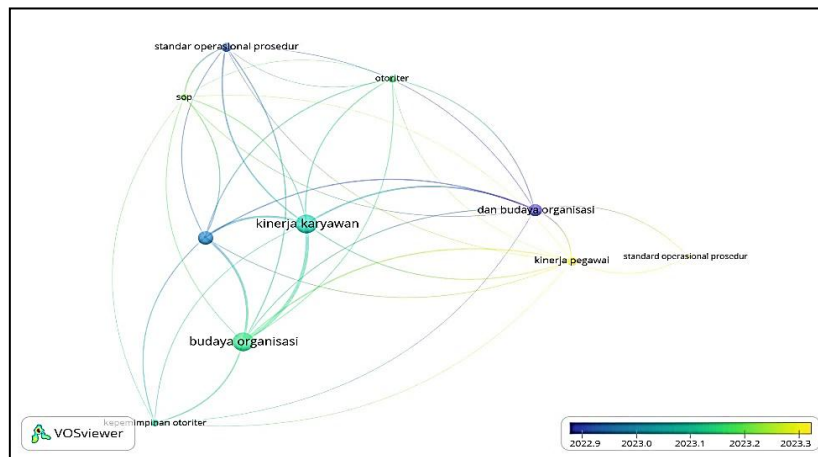
Fenomena ini mencerminkan adanya dinamika internal organisasi yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem prosedural. Kepemimpinan otoriter, jika terlalu kaku, berpotensi menurunkan retensi dan motivasi karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang solid dan penerapan SOP secara konsisten menjadi kunci menjaga keberlanjutan serta kualitas kinerja tim.

Menurut (Kamsidah, 2023) menjelaskan salah satu aspek penting untuk dipelajari adalah gaya kepemimpinan otoriter, yang bercirikan keputusan terpusat, instruksi satu arah dari pimpinan, dan keterlibatan karyawan yang sangat terbatas dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks organisasi yang sangat struktural seperti KJPP, gaya kepemimpinan otoriter kerap digunakan untuk menjaga efisiensi dan ketegasan pelaksanaan tugas. Gaya kepemimpinan otoriter cenderung menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karena karyawan merasa kurang dihargai serta tidak memiliki kendali atas tugasnya. Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa pola ini masih dominan, dengan pimpinan yang memberi instruksi langsung tanpa membuka ruang diskusi. Hal ini efektif dalam menjaga ketertiban dan target waktu kerja, namun berdampak pada menurunnya partisipasi serta motivasi kerja sebagian karyawan, terutama generasi muda yang lebih menyukai gaya kerja kolaboratif.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi turut menjadi faktor kunci, karena mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk perilaku di lingkungan kerja. (Hidayat et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi yang solid dapat menumbuhkan loyalitas, memacu motivasi kerja, dan mempererat kolaborasi antarkaryawan. Sebaliknya, budaya yang lemah atau tidak adaptif bisa menjadi penghambat inovasi dan efisiensi kerja. Sementara dari sisi budaya organisasi yang terdapat di KJPP XYZ dan Rekan Cabang Jakarta, terlihat bahwa nilai-nilai seperti formalitas, ketelitian, dan kepatuhan terhadap struktur hirarkis sangat dijunjung tinggi. Namun, budaya tersebut belum sepenuhnya adaptif terhadap dinamika kerja modern seperti keterbukaan komunikasi, inisiatif individu, dan kerja lintas fungsi, yang pada akhirnya memengaruhi fleksibilitas dan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari.

Sementara itu, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) juga menjadi faktor yang tak kalah penting. Menurut (Fadila Rahmawati, 2024) menekankan bahwa SOP adalah panduan tertulis yang menjelaskan tahapan kerja bagi karyawan agar tugas harian berjalan sesuai standar. Penerapan SOP yang tepat membantu menjaga konsistensi, meminimalkan kesalahan, meningkatkan kualitas, mempercepat proses kerja, serta memastikan kepatuhan terhadap aturan dan standar industri. Dalam penerapan SOP di KJPP XYZ dan Rekan Cabang Jakarta, ditemukan bahwa meskipun dokumen prosedur sudah tersedia untuk setiap kegiatan penilaian dan pelaksanaannya belum merata antar divisi. Ada unit yang menerapkan SOP secara ketat, namun ada pula yang hanya menjadikannya sebagai formalitas, tanpa pengecekan atau evaluasi berkala. Ketidakkonsistenan ini menimbulkan kesenjangan antara mutu hasil kerja dan pandangan karyawan mengenai keadilan beban kerja.

Dari ketiga faktor tersebut, gaya kepemimpinan otoriter, budaya organisasi, dan Penerapan SOP secara nyata memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dan berkinerja di KJPP XYZ dan Rekan Cabang Jakarta. Oleh karena itu, kajian empiris terhadap pengaruh ketiganya sangat penting dilakukan agar organisasi dapat menetapkan strategi peningkatan kinerja yang tidak hanya berbasis hasil, tetapi juga memperhatikan kualitas lingkungan kerja internal. Peneliti melakukan *vos viewer* untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dianggap paling relevan oleh responden berikut adalah hasil *vos viewer* :



Gambar 2. Vos Viewers

Visualisasi bibliometrik tersebut memetakan hubungan kata kunci utama gaya kepemimpinan otoriter, budaya organisasi, SOP, dan kinerja karyawan dengan bantuan perangkat lunak VOSviewer. Dalam visualisasi tersebut, kata kunci “kinerja karyawan” muncul sebagai pusat utama dengan hubungan yang kuat terhadap kata kunci lain seperti “budaya organisasi”, “otoriter”, dan “SOP”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan tema yang dominan dan menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian terkait manajemen sumber daya manusia.

Warna pada visualisasi menunjukkan perkembangan waktu publikasi, di mana beberapa topik seperti “dan budaya organisasi” tampak mendominasi pada tahun-tahun sebelumnya (sekitar akhir 2022), sementara istilah seperti “kinerja karyawan” dan “standar operasional prosedur” muncul lebih baru, mendekati awal 2023. Hal ini mengindikasikan bahwa perhatian terhadap SOP dan kinerja karyawan semakin meningkat dalam penelitian-penelitian terbaru.

Keterlibatan variabel gaya kepemimpinan otoriter menjadi penting karena dalam praktiknya masih banyak organisasi yang menerapkan pendekatan ini untuk menciptakan struktur kerja yang disiplin dan teratur. Kepemimpinan otoriter memang dapat memperkuat kontrol, namun dalam situasi tertentu justru berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang solid dan penerapan SOP yang konsisten mampu memperjelas peran serta meningkatkan efisiensi. Memahami keterkaitan ketiga aspek ini memberi gambaran utuh tentang faktor yang membentuk kinerja karyawan.

METODE

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian merupakan metode yang sistematis dan objektif untuk mengukur fenomena melalui data numerik dan analisis statistik, dengan tujuan menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel. Pendekatan ini menekankan pentingnya generalisasi, validitas internal, serta replikasi dalam proses ilmiah. Penelitian ini cocok digunakan ketika peneliti ingin menguji teori yang telah ada atau melihat hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel (Veronica et al., 2022). Selain itu, pendekatan kuantitatif memungkinkan analisis data secara luas melalui teknik statistik seperti regresi linier, korelasi, dan analisis varians (ANOVA), yang memperkuat validitas hasil penelitian (Syamsul et al., 2023). Menurut (Sugiyono, 2023), Populasi penelitian adalah seluruh kelompok atau individu dengan karakteristik tertentu yang relevan untuk tujuan penelitian. Dalam hal ini, populasi mencakup 31 karyawan tetap di KJPP XYZ dan Rekan Cabang Jakarta pada tahun 2024. Menurut (Syamsul et al., 2023) teknik sampling terbagi menjadi dua kategori utama: *probability sampling* seperti *simple random sampling* dan *stratified sampling* yang

memberikan kesempatan setara bagi setiap elemen populasi untuk terpilih, serta *non-probability sampling* seperti *purposive sampling* dan *convenience sampling* yang digunakan ketika keterwakilan populasi tidak menjadi prioritas utama. Selain itu, ukuran sampel juga harus dipertimbangkan secara cermat agar hasil penelitian memiliki kekuatan statistik yang memadai. Teknik yang digunakan adalah **Sampel Jenuh**, dengan jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 31 orang seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini memungkinkan hasil penelitian menjadi lebih representatif terhadap kondisi aktual di lapangan.

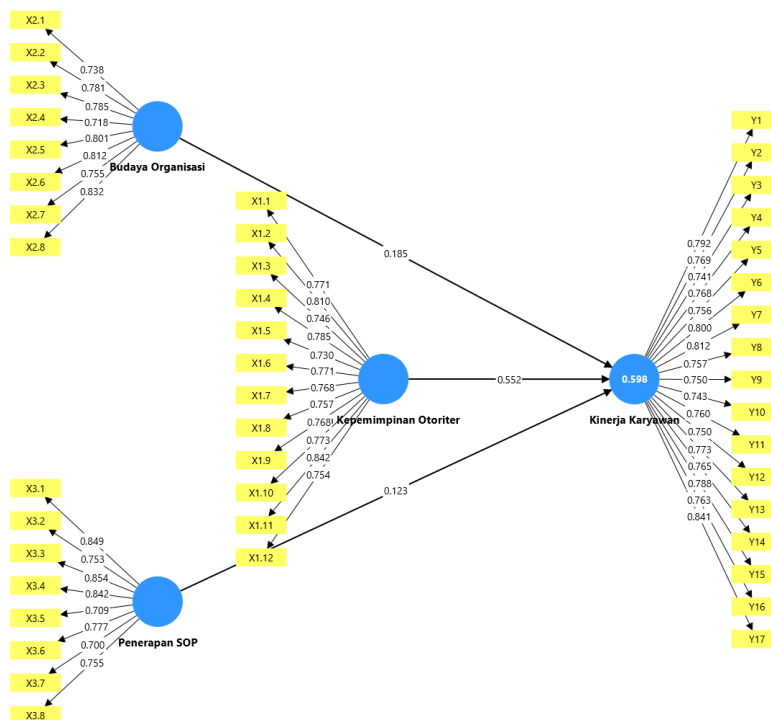
Pengolahan data merupakan tahapan penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengolah dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan agar dapat menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan secara kuantitatif menggunakan alat bantu Software smartPLS (*Partial Least Square*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Model Pengukuran (*Outer Model*)

(Ghozali, 2021) mengungkapkan mengenai pengujian model pengukuran (*outer model*) meliputi tiga tahap utama: uji *convergent validity* (*loading factor* dan *ave*), uji *discriminant validity* (*fornell-larcker* dan *cross loading*), serta uji reliabilitas (*composite reliability* dan *cronbach's alpha*). tahapan ini dilakukan secara berurutan sesuai prosedur standar berikut:



Gambar 2. Hasil Algorithm PLS Report Loading Factor

Hasil Uji Outer Loading

Berdasarkan hasil uji outer loading, seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Penerapan SOP (X3) memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena mampu merepresentasikan konstraknya masing-masing dengan baik. Dengan demikian, model pengukuran (*outer model*) dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen pada tahap awal pengujian.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Hasil uji AVE memperlihatkan bahwa semua konstruk penelitian memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,606, Gaya Kepemimpinan Otoriter sebesar 0,598, Budaya Organisasi sebesar 0,597, dan Penerapan SOP sebesar 0,612. Nilai ini membuktikan bahwa masing-masing konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga dapat dinyatakan valid secara konvergen dan layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Hasil Uji Cross Loading

Hasil uji discriminant validity melalui cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi terhadap konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Temuan ini menandakan bahwa indikator-indikator penelitian mampu membedakan variabel yang diukur secara jelas, sehingga validitas diskriminan terpenuhi. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model penelitian ini dapat dinyatakan sah untuk merepresentasikan variabel masing-masing.

Hasil Uji Discriminant Validity (HTMT)

Berdasarkan seluruh nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) berada di bawah 0,90, yaitu antara 0,489 hingga 0,795. Nilai ini mengindikasikan adanya perbedaan yang jelas antar konstruk, sehingga setiap variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang kuat. Dengan kata lain, konstruk yang digunakan tidak saling tumpang tindih dan secara konseptual dapat dibedakan dengan baik.

Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)

Hasil pengujian discriminant validity dengan metode Fornell-Larcker Criterion memperlihatkan bahwa nilai akar kuadrat AVE (\sqrt{AVE}) setiap variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik, karena variabel mampu merepresentasikan dirinya secara lebih kuat dibandingkan dengan variabel lain dalam model.

Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Seluruh konstruk penelitian memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,907 hingga 0,962. Hasil ini menandakan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga instrumen yang digunakan reliabel untuk mengukur konstruk yang diteliti. Dengan demikian, outer model penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas yang memadai.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Hasil R-Square (R^2)

Hasil pengujian R-Square menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai sebesar 0,553. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 55,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel eksogen dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Penerapan SOP (X3). Dengan kata lain, model ini mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti motivasi intrinsik, kompensasi, lingkungan kerja, maupun faktor eksternal organisasi.

Jika merujuk pada kriteria yang disampaikan Hair et al. (2022), nilai R^2 sebesar 0,553 berada dalam kategori **moderat**. Hal ini menunjukkan bahwa model yang diajukan memiliki kekuatan penjelasan yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya kuat. Dengan hasil ini,

dapat dipahami bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan SOP memang berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan, tetapi masih terdapat faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan pada penelitian selanjutnya untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja.

Hasil f-Square (f²)

Nilai f-Square menggambarkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) memiliki nilai f² sebesar 0,326 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sehingga keberadaannya tidak dapat diabaikan dalam manajemen organisasi. Sementara itu, Budaya Organisasi (X2) hanya memberikan nilai f² sebesar 0,036 dan Penerapan SOP (X3) sebesar 0,027, yang keduanya masuk dalam kategori lemah.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa meskipun budaya organisasi dan penerapan SOP berperan dalam membentuk kinerja, namun kontribusinya relatif kecil dibandingkan gaya kepemimpinan. Salah satu penyebabnya bisa jadi karena karyawan lebih merasakan langsung arahan, keputusan, dan kebijakan pemimpin dibandingkan aspek budaya dan prosedur yang sifatnya lebih sistemik. Dengan demikian, penguatan gaya kepemimpinan yang efektif dan adaptif berpotensi lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan hanya mengandalkan budaya organisasi dan penerapan SOP.

Hasil Q-Square (Q²)

Hasil uji Q-Square menunjukkan bahwa nilai prediktif variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,329. Berdasarkan kriteria Chin (1998), angka ini masuk ke dalam kategori prediksi moderat. Artinya, model penelitian ini cukup mampu memberikan prediksi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat akurasi yang memadai, walaupun belum optimal. Hal ini menandakan bahwa kombinasi variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, Budaya Organisasi, dan Penerapan SOP mampu menjadi prediktor yang relevan, meskipun tidak sepenuhnya mencakup keseluruhan determinan kinerja.

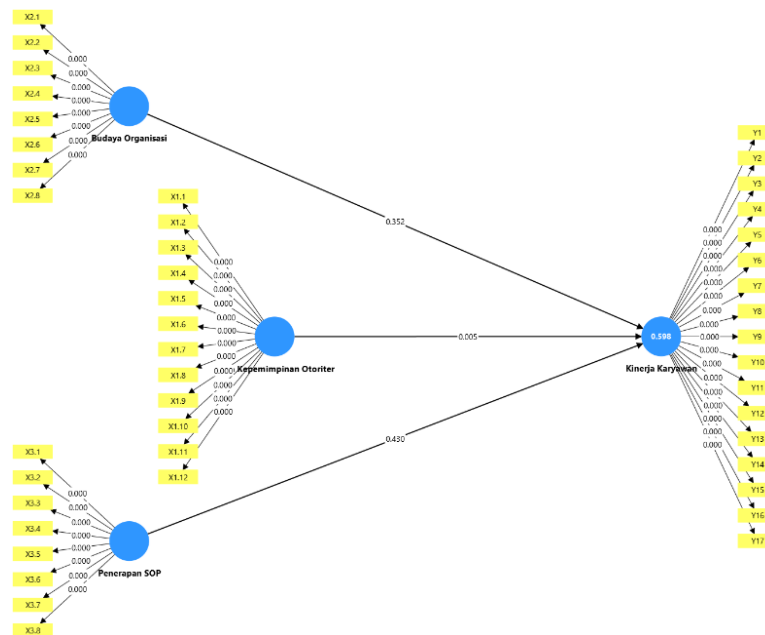
Implikasi dari nilai Q² moderat ini adalah bahwa model penelitian masih memiliki ruang untuk perbaikan. Penambahan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, maupun faktor lingkungan kerja dapat meningkatkan kemampuan prediksi model. Dengan begitu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun ketiga variabel yang digunakan telah relevan, namun penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tambahan agar model semakin kuat dalam menjelaskan sekaligus memprediksi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Uji Hipotesa

Peneliti memperoleh hasil olah data untuk mengetahui nilai pengaruh dan signifikansi suatu model penelitian ini, melalui hasil uji hipotesis *algorithm report direct effect* dan hasil uji hipotesis koefisien jalur *direct effect* pada menu *bootstrapping SmartPLS* (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Bootstrap

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel	Standar deviasi (STDEV)	T statistik	Nilai P (P values)
X1 -> Y	0.552	0.507	0.195	2.833	0.005
X2 -> Y	0.185	0.215	0.199	0.932	0.352
X3 -> Y	0.123	0.168	0.156	0.789	0.43



Gambar 4.7 Hasil Uji Bootstrap

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,833$; $p = 0,005$), dengan nilai f^2 sebesar 0,326 yang tergolong sedang. Temuan ini mendukung hipotesis pertama dan sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa dalam organisasi dengan kebutuhan struktur kerja tinggi, gaya kepemimpinan otoriter mampu memberikan arahan yang jelas, kontrol yang ketat, serta meningkatkan efisiensi tugas. Dengan demikian, apabila diterapkan secara tepat sesuai situasi, kepemimpinan otoriter dapat memperkuat efektivitas dan produktivitas karyawan, terutama di lingkungan kerja yang menuntut disiplin tinggi serta pencapaian target waktu yang ketat.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan kepemimpinan, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,932$; $p = 0,352 > 0,05$) dengan efek yang sangat kecil ($f^2 = 0,036$). Hasil ini konsisten dengan penelitian Dinayah, Suharto, & Rokhman (2024) yang menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan ($p = 0,297$), Katagame, Indarto, & Kuswardani (2024) yang juga melaporkan hasil serupa ($p = 0,569 > 0,05$), serta Nopirin (2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berdampak pada kinerja ($p = 0,623$). Menurut Robbins & Judge (2022), budaya kerja yang terlalu birokratis dan hierarkis memang dapat menciptakan stabilitas, tetapi cenderung mengurangi fleksibilitas, kreativitas, dan keterlibatan emosional karyawan. Kondisi ini terlihat di KJPP XYZ dan Rekan, di mana budaya kerja lebih menekankan kepatuhan prosedural dibanding kolaborasi dan pembelajaran organisasi. Selain itu, budaya organisasi di perusahaan ini belum sepenuhnya disosialisasikan melalui pelatihan atau coaching, sehingga budaya lebih dipahami sebatas aturan normatif, bukan nilai yang menggerakkan perilaku kerja. Tingkat turnover yang relatif tinggi (hanya 39% karyawan dengan masa kerja lebih dari tiga tahun) juga menghambat proses internalisasi nilai budaya. Akibatnya, budaya organisasi tidak mampu menjadi faktor pendorong kinerja dalam penelitian ini.

Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan SOP juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,789$; $p = 0,430 > 0,05$) dengan efek yang kecil ($f^2 = 0,027$). Hasil ini sejalan dengan penelitian Maulana & Tirtana (2025) yang menemukan bahwa SOP tidak berpengaruh signifikan ($p = 0,042 > 0,05$), Edy & Soedjatmoko (2023) yang melaporkan nilai signifikansi 0,514 ($p > 0,05$), serta Sugianto, Hidayat, & Rahman (2023) yang menunjukkan probabilitas 0,935 ($p > 0,05$). Beberapa faktor dapat menjelaskan temuan ini. Pertama, SOP sering kali hanya dipandang sebagai dokumen formalitas, bukan panduan praktis, sehingga karyawan lebih mengandalkan kebiasaan kerja masing-masing. Kedua, terdapat ketidakseragaman penerapan SOP antar divisi—beberapa unit melaksanakan dengan ketat, sementara unit lain melonggarkan aturan. Ketiga, lemahnya evaluasi SOP membuat karyawan tidak melihat manfaat langsung dari penerapannya, sehingga motivasi untuk patuh rendah. Kondisi ini juga terlihat di KJPP XYZ dan Rekan, di mana SOP berupa Standar Pengendalian Mutu belum dijalankan maksimal karena minim evaluasi, monitoring, dan ketiadaan divisi khusus SDM. Pengelolaan SDM masih dipegang langsung oleh pimpinan, sehingga perhatian pada pengembangan karyawan maupun penerapan SOP belum optimal. Hal ini memperkuat alasan mengapa SOP tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,833$; $p = 0,005$). Dengan nilai f^2 sebesar 0,326, pengaruh ini tergolong sedang. Kepemimpinan otoriter, ketika digunakan dengan tepat sesuai situasi, bisa memperkuat efektivitas dan produktivitas karyawan, terutama di lingkungan kerja yang menuntut disiplin tinggi dan pemenuhan target waktu yang ketat.

Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,932$; $p = 0,352 > 0,05$) dengan efek yang sangat kecil ($f^2 = 0,036$). Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak langsung memengaruhi perubahan kinerja karyawan. Artinya, meski budaya tersebut ada di perusahaan, ia belum berhasil menjadi kekuatan utama untuk meningkatkan performa setiap individu. Budaya yang belum kuat atau belum diimplementasikan dalam perilaku kerja harian bisa menjadi penyebab utama lemahnya pengaruh tersebut.

Penerapan SOP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,789$; $p = 0,430 > 0,05$) dengan efek kecil ($f^2 = 0,027$). Ini menunjukkan prosedur operasional saat ini belum efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, menandakan bahwa meskipun SOP sudah formal, efektivitasnya masih rendah akibat sosialisasi, pelatihan, atau evaluasi pelaksanaan yang kurang optimal.

REFERENSI

- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dinayah, I., Suharto, & Rokhman, M. N. (2024). The influence of leadership style and organizational culture on employee performance mediated by work motivation in the multinational company Pt. German Eta in Indonesia. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 225–234.
- Edy, J., & Soedjatmoko. (2023). Pengaruh penerapan SOP dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Line Shock Absorber Assembly PT Kayaba Indonesia. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 394–401.

- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (Vol. 3rd). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publishing.
- Hidayat, N., Anisah, H. U., Muntoha, H., & Ismanto, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi di Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1016–1025.
- Kamsidah. (2023). Analisis tentang gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja para karyawan. *Kemenkeu*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/16133/Analisis-tentang-Gaya-Kepemimpinan-terhadap-Motivasi-Kerja-Para-Karyawan.html>
- Katagame, R., Indarto, & Kuswardani. (2024). Analisis pengaruh motivasi, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Syntax: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(5).
- Maulana, M. A., & Tirtana, D. (2025). Pengaruh kepemimpinan, standar operasional prosedur (SOP) dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di Palm Beach Resort Bandengan Jepara. *Multiple: Journal of Global and Multidisciplinary*, 3(1), 4686–4690.
- Nopirin, A. (2025). Pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lingkar Organik Indonesia. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)*, 4(1), 221–230.
- Rahmawati, F., & Suryana, N. N. (2024). Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam meningkatkan efisiensi dan konsistensi operasional pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini*, 1(3), 1–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sugianto, A., Hidayat, M., & Rahman, N. (2023). Pengaruh standar operasional prosedur, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 246–259.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syamsul, T. D., Guampe, F. A., Amzana, N., Alhasbi, F., Yusriani, Y., Yulianto, A., Ayu, J. D., Widakdo, G., Virgantari, F., Halim, H., & Naryati, N. (2023). *Metode penelitian kuantitatif: Teori dan penerapannya* (U. Khasanah, Ed.). Tahta Media Group.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadji, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Global Eksekutif Teknologi.