

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 2, Nomor 1, 2024****Licensed by CC BY-SA 4.0****E-ISSN:** [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10596477)**DOI:** <https://doi.org/10.5281/zenodo.10596477>

Penerapan SOP dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bakery di Kota Palembang

Fernando Jhon¹¹Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari penerapan standar operasional prosedur dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bakery Di Kota Palembang. Populasi penelitian adalah karyawan toko bakery di Kota Palembang. Sampel yang digunakan adalah karyawan toko bakery di Kota Palembang sebanyak 111 responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Kata Kunci: *Standar Operasional Prosedur, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja*

Abstract

This research aims to determine the effect of implementing standard operational procedures and leadership styles on employee performance in bakeries in Palembang City. The research population was bakery shop employees in Palembang City. The sample used was 111 bakery shop employees in Palembang City using the purposive sampling method. The data analysis techniques used are descriptive analysis, research instrument testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis

Keyword: *Standard Operating Procedures, Leadership Style, and Employee Performance*

Article Info

Received date: 15 Desember 2023

Revised date: 10 Januari 2024

Accepted date: 25 Januari 2024

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu sumber daya yang mempunyai peran penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga sangat penting bagi perusahaan mencapai tujuannya. Jika sumber daya manusia dapat membuahkan hasil yang baik, tujuan perusahaan tercapai. Sumber daya manusia yang berkinerja baik bukan hanya menguntungkan perusahaan, akan tetapi juga memberikan keuntungan untuk karyawan sendiri. Dengan melihat karyawan yang bekerja dengan baik, ada kemungkinan bahwa karyawan akan mendapatkan promosi yang menguntungkan untuk meningkatkan karirnya. Prestasi kinerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dikenal sebagai skema kinerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai output, efisiensi, atau efektivitas, dan biasanya dikaitkan dengan produktivitas.

Ada beberapa faktor pendukung, termasuk faktor prosedur kerja normal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Standar operasional prosedur adalah pedoman yang memungkinkan kami memastikan kelancaran bisnis. Menurut (Sailendra, 2015) Dengan menerapkan metode standar operasional prosedur yang baik untuk hasil kinerja, hasil produk dan proses layanan secara keseluruhan akan ditunjukkan dengan kemudahan, layanan, dan pengaturan yang seimbang. Standar operasional prosedur juga penting dalam proses perkembangan bisnis. Jika tidak ada standar yang baku, pengelolaan perusahaan tidak memiliki keunggulan yang kompetitif. Sebaliknya standar operasional prosedur memungkinkan semua kegiatan operasional diawasi dan dikendalikan dengan baik. Nugraheni dkk. (2014) melakukan penelitian dengan menunjukkan sop berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tanpa adanya standar operasional prosedur maka pekerjaan tidak dapat diselesaikan sehingga menimbulkan permasalahan bagi karyawan seperti tidak tercapainya tujuan perusahaan dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain penerapan standar operasional prosedur yang baik yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan, perlu adanya kerjasama yang baik antar anggota organisasi. Kerjasama yang baik

ini dapat dimulai dari karyawan dengan pemimpin atau dari karyawan dengan karyawan. Hubungan kuat antara pemimpin dan karyawan dapat dimulai dengan gaya kepemimpinan yang merangkul dan mengempuk. Mengingat betapa pentingnya SDM, manajemen SDM sekarang menjadi tugas pemimpin perusahaan, bukan hanya karyawan atau pegawai. Ketika suatu perusahaan memiliki manajemen yang baik, maka karyawan akan terpacu dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan harus berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Skill pimpinan untuk menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan berdampak pada kinerja mereka. Menurut (Hasibuan, 2016) Gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa tipe yaitu: Tipe otoriter atau otoratik, delegatif atau laissez faire, dan partisipatif. Kepemimpinan otokratik adalah tipe yang memuat hak pribadi pimpinan maka dari itu pimpinan tidak perlu berbicara dengan orang lain dan tidak ada orang lain yang ikut campur. Menurut (Siswanto dan Hamid, 2017) Variabel gaya kepemimpinan otokratik terdiri dari empat bagian yaitu menjelaskan pekerjaan, melaporkan pekerjaan yang dilakukan, melaporkan secara teratur dan konsisten, dan menyelesaikan laporan tepat waktu. Gaya kepemimpinan delegatif merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin biasanya bertindak secara sembunyi-sembunyi dan sering kali menghindari tanggung jawab.

Pemimpin biasanya memiliki individu yang tenang dan organisasi berjalan sendiri. Menurut (Siswanto dan Hamid, 2017) Variabel gaya kepemimpinan delegatif terdiri dari empat item: mengarahkan bawahan, memimpin dan membimbing bawahan, meminta bawahan mengambil inisiatif, memberikan wewenang pengambilan keputusan kepada bawahan, dan mempercayai bawahan. Karyawan yang sangat termotivasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah ketika kepemimpinan bersifat persuasif, hal itu menciptakan kolaborasi yang efektif, menumbuhkan loyalitas, dan memotivasi bawahan untuk berpartisipasi. Menurut (Siswanto dan Hamid, 2017) menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan partisipatif terdiri dari empat bagian, yaitu: menerima gagasan dan saran dari bawahan, mempertimbangkan gagasan dan sarannya, memberi kesempatan kepada mereka untuk berkembang, peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kesempatan bawahan untuk bekerja sama secara seimbang dengan pemimpin. Mutawakil (2018) melakukan penelitian dengan menunjukkan bahwa hal ini mempunyai dampak yang positif pada gaya kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan ini dilaksanakan dengan baik dan ditingkatkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, sikap pemimpin yang terus-menerus memberikan arahan tentang tugas apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pekerjaan akan diselesaikan dengan cepat dan menghasilkan hasil yang akurat.

Manajemen yang baik dan prosedur operasi standar yang efektif. Karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik jika manajemennya baik. Dengan cara ini, dimungkinkan untuk mencapai peningkatan kinerja personel perusahaan yang diinginkan. (Mangkunegara, 2016) konsep efisiensi berasal dari kata efisiensi kerja atau efisiensi nyata (kinerja aktual yang dicapai oleh orang tersebut). Hasil kerja adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan para pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Mastuti (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karena adanya standar operasional prosedur yang efektif karena itu, pekerjaan yang akan dilakukan akan menjadi konsisten dan berdampak meningkatkan kinerja karyawan dan pimpinan dengan keterampilan kepemimpinan yang baik dapat termotivasi, terarah, yang dengan gilirannya menghasilkan kinerja yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif. Menurut sugiyono (2019), menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X (variabel bebas), yaitu standar operasional prosedur (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) dengan variabel Y (variabel terikat) kinerja karyawan, baik sebagian atau bersamaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Karyawan toko bakery di kota Palembang adalah populasi penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dikenal juga dengan teknik purposive sampling. Kriteria yang ditetapkan adalah 2 posisi sebagai pekerja toko roti dan minimal 1

tahun bekerja di toko roti (BreadTalk, Brasserie Bakery). Data-data yang telah dikumpulkan melalui kuisiонер diolah dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Bagian hasil dan pembahasan menyajikan hasil pengolahan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuisiонер kepada 111 responden yang merupakan karyawan Breadtalk Bakery dan Brasserie Bakery di Kota Palembang. Data diperoleh dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari identitas responden, analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi berganda. Uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Semua pengujian ini menggunakan program SPSS 26.

Tabel 1
Hasil Kuisiонер yang Disebarkan

Keterangan	Jumlah
Kuisiонер yang Disebarkan	111
Kuisiонер yang Kembali	111
Kuisiонер yang layak/memenuhi syarat	111

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Variabel Standar Operasional Prosedur

	Variabel Standar Operasional Prosedur					Rata-Rata	Rata-rata varians
	Jawaban						
	STS	TS	N	S	SS		
SOP1	1	2	8	70	29	4,1081081	3,983783784
SOP2	8	5	27	47	24	3,6666667	
SOP3	1	4	16	48	34	4,036036	
SOP4	1	6	25	55	24	3,8558559	
SOP5	1	3	4	62	41	4,2522523	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pernyataan kuisiонер variabel standar operasi nal prosedur yang tertinggi adalah SOP5 yaitu “Saya memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan adanya SOP” sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan adanya SOP.

Tabel 3 Variabel Gaya Kepemimpinan

	Variabel Gaya Kepemimpinan					Rata-Rata	Rata-rata varians
	Jawaban						
	STS	TS	N	S	SS		
GK1	1	1	10	59	40	4,2252252	4
GK2		2	11	56	43	4,2702703	
GK3		4	10	57	40	4,1981982	
GK4	1	3	20	62	25	3,963964	
GK5		3	27	74	25	4,0900901	
GK6	2	6	28	48	27	3,8288288	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pernyataan kuisiонер variabel gaya kepemimpinan yang tertinggi adalah pernyataan GK2 yaitu “Pimpinan saya selalu melakukan

monitoring terhadap kesejahteraan karyawan” sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa pemimpin selalu melakukan monitoring terhadap kesejahteraan karyawan.

Tabel 4. Variabel Kinerja Karyawan

	Variabel Kinerja Karyawan					Rata-Rata	Rata-rata varians
	Jawaban						
	STS	TS	N	S	SS		
KK1	3	5	24	51	28	3,8648649	4
KK2	2	4	30	51	24	3,8198198	
KK3		4	9	65	33	4,1441441	
KK4	5	5	20	50	31	3,8738739	
KK5	10	7	17	46	31	3,7297297	
KK6			13	70	28	4,1351351	
KK7	1	5	25	53	27	3,9009009	
KK8	3	5	30	46	27	3,8018018	
KK9		9	22	55	25	3,8648649	

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan yang tertinggi adalah pernyataan KK3 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik” sebesar 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa kinerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Profil Responden

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	60	54%
Perempuan	51	46%
Total	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 menjelaskan bahwa sebanyak 111 kuesioner yang dibagikan terdiri dari 60 orang responden laki-laki dan jumlah responden perempuan sebanyak 51 orang. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden didominasi oleh laki-laki sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.5. hal ini dikarenakan pada bagian toko roti banyak dipekerjakan laki-laki karena dianggap lebih cekatan dan karyawan wanita biasa dipekerjakan menjadi kasir atau pelayanan

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Jumlah	Frekuensi relative
18-23 tahun	69	62%
20-29 Tahun	19	17%
24-28 tahun	16	14%
29-32 tahun	3	3%
> 33 tahun	4	4%
Total	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7, kuesioner yang telah disebar sebanyak 111 kuesioner dengan jumlah responden yang berusia 18-23 tahun sebanyak 69 orang, yang berusia 20-29 tahun sebanyak 19 orang, berusia 24-28 tahun sebanyak 16 orang, berusia 29-32 tahun sebanyak 3 orang, berusia > 33 tahun sebanyak 4 orang. Responden didominasi oleh karyawan yang berusia 18-23 tahun, dimana usia tersebut merupakan usia yang produktif sehingga lebih cekatan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi relative
< 1 Tahun	30	27%
1-5 Tahun	73	66%
6-10 Tahun	7	6%
> 10 Tahun	1	1%
Total	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dari 111 kuesioner yang disebar, terdapat 30 orang responden yang sudah bekerja dalam rentang waktu < 1 tahun, 73 orang yang bekerja 1-5 tahun, 7 orang yang telah bekerja 6-10 tahun, 1 orang responden yang bekerja selama > 10 tahun. Mayoritas responden telah bekerja selama 1-5 tahun, hal ini dikarenakan untuk jenjang karir di perusahaan sendiri cukup sulit karena jarang terjadi kenaikan jabatan sehingga karyawan seringkali resign untuk mencari pekerjaan yang lebih baik jabatan dan jenjang karir.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori Pendidikan	Jumlah	Frekuensi relative
SMA	81	73%
D3	2	2%
S1	28	25%
Total	111	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 dari 111 kuesioner yang disebar terdapat 81 orang yang berpendidikan terakhir SMA, 2 orang yang berpendidikan terakhir D3, dan 28 orang berpendidikan terakhir S1. Responden didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir di SMA, dimana lulusan dari SMA tersebut masih produktif sehingga lebih mengerti tentang pekerjaan yang dilakukannya.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Standar Operasional Prosedur

		Correlations					
		SOP1	SOP2	SOP3	SOP4	SOP5	TSOP
TSO P	Pearson Correlation	.472**	.715**	.810**	.600**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

simpulan:

Berdasarkan tabel 9, terlihat bahwa semua item pernyataan pada variable standar operasional prosedur semuanya valid (dikarenakan nilai signifikansi pearson correlation dibawah 0,05).

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

		Correlations					
		GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK5	T G K
TGK	Pearson Correlation	.767**	.835**	.800**	.673**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

N	111	111	111	111	111	111	11
							1

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Simpulan

Berdasarkan tabel 10, terlihat bahwa semua item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan semuanya valid (dikarenakan nilai signifikansi pearson correlation dibawah 0,05).

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations									
		K K1	K K2	K K3	K K4	K K5	K K6	K K7	K K8	K K9	TK K
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		111	111	111	111	111	111	111	111	111	111
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

simpulan:

Berdasarkan tabel 11, terlihat bahwa semua item pernyataan pada variable kinerja karyawan semuanya valid (dikarenakan nilai signifikansi pearson correlation dibawah 0,05).

b. Uji Reliabilitas

**Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas Standar Operasional Prosedur**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.675	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

simpulan:

Berdasarkan tabel 12, terlihat semua item pernyataan pada variable standar operasional prosedur valid (dikarenakan nilai Cronbach Alpha diatas 0,06).

**Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	6

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

simpulan:

Berdasarkan tabel 13, terlihat semua item pernyataan pada variable gaya kepemimpinan valid (dikarenakan nilai Cronbach Alpha diatas 0,06).

**Tabel 14
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	9

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kesimpulan:

Berdasarkan tabel 14, terlihat semua item pernyataan pada variable kinerja karyawan valid (dikarenakan nilai Cronbach Alpha diatas 0,06).

3.1 Teknik Pengujian Hipotesis**a. Uji Normalitas****Tabel 15 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.12906990
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.060
	Negative		-.075
Test Statistic			.075
Asymp. Sig. (2-tailed)			.167 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kesimpulan:

Berdasarkan tabel 15, terlihat bahwa residual dari model penelitian ini terdistribusi normal, karena nilai signifikan KS diatas 0,05.

b. Uji Multikorelitas**Tabel 16 Hasil Uji Multikorelitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TSOP	.560	1.785
	TGK	.560	1.785

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kesimpulan:

Berdasarkan tabel 16 terlihat bahwa model penelitian tidak mengalami gejala Multikorelitas, karena nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance diatas 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas**Tabel 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	TSOP	.050
	TGK	.380

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kesimpulan:

Berdasarkan tabel 17 terlihat bahwa model penelitian mengalami gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi variable independent dibawah 0,05.

d. Uji Kelayakan Model Penelitian

Tabel 18
Hasil Uji Kelayakan Model Penelitian

Model	Durbin-Watson Sig. F Change
1	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kesimpulan:

Berdasarkan tabel 18 bahwa nilai sig f dibawah 0,05 hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini layak. variabel independent dalam penelitian ini secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependent.

e. Uji Hipotesis

Tabel 19
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.803	.074
TSOP	3.512	.001
TGK	3.383	.001

Sumber: Data primer yang diolah

Kesimpulan:

Berdasarkan tabel 19, terlihat bahwa nilai signifikansi t dari variable independent (Standar Operasional Prosedur) dibawah 0,05 dan variable independent (Gaya Kepemimpinan) dibawah 0,05. Hal ini H1 diterima dalam penelitian ini, dan H2 di terima dalam penelitian ini yang membuktikan penelitian ini terbukti.

PEMBAHASAN

a. H1 Diterima

Standar operasional prosedur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko bakery di Kota Palembang.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa standar operasional prosedur dapat mempengaruhi kinerja karyawan toko bakery di Kota Palembang. Karena toko bakery terus melakukan pembukaan toko baru atau menambah karyawan sehingga berdasarkan Theory Herzberg terdapat 2 faktor yaitu faktor motivasi, faktor hygiene. Dalam hal ini dapat mencegah ketidakpuasan dan juga dapat memberikan landasan bagi motivasi. Namun, untuk meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan, perlu juga memperhatikan faktor-faktor motivasi yang bersifat intrinsik, seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pertumbuhan pribadi.

b. H2 Diterima

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko bakery di Kota Palembang.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan toko bakery di Kota Palembang. Karena hal ini sejalan dengan teori kontingensi oleh Frederick Fiedler Dalam hal ini untuk mencapai kinerja yang optimal, pemimpin perlu mengenali dan memahami konteks kerja spesifik mereka, dan memilih gaya kepemimpinan yang sesuai. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan situasi merupakan elemen kunci dalam mencapai efektivitas kepemimpinan.

SIMPULAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwa standar operasional prosedur dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai toko roti di Kota Palembang. Hal ini terbukti pada uji hipotesis dimana variabel standar operasional prosedur (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$. Artinya standar operasional prosedur mempunyai

pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji hipotesis juga menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$. Artinya gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

SARAN

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah responden dan menambah variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi kerja siswa, selain itu diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan informasi yang akan memperbolehkan. bantuan ekstra sebuah studi tentang pengaruh penerapan standar operasional praktik dan gaya manajemen terhadap kinerja karyawan pada sebuah toko roti di kota Palembang. Selain itu, akan lebih baik jika survei dapat ditambah dengan pernyataan-pernyataan yang mana jawaban responden akan lebih bervariasi.

REFERENSI

- Alawiyah, T., Sinto, S., & Kalsum, E. U. (2022). Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AZ-ZAHRA Bakery and Cake Shop Kelurahan Tangkahan. *BONANZA : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), 97–108. <https://doi.org/10.54123/bonanza.v2i2.198>
- Amanah. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan Roti 33 Sragen.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. In *International journal of scientific & osf.io*. <https://osf.io/9m426/download>
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mega Pesanggrahan Indah) *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 125–143.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431917308472>
- Ekotama, S. (n.d.). *Pedoman Mudah Menyusun SOP*. Medpress.
- Ekowati, V. M. (2022). Workplace Spirituality as Mediator the Influence of Leadership Style on Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.15628>
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Pintar Membuat Standar Operasional Prosedur*. Flashbook.
- Hasibuan, & S.p, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia (*Studi Kasus di Warehouse dua, Jl Irian I kawasan Industri MM2100, Bekasi*).
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., & ... (2022). The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And *International Journal of* <http://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/view/191>
- Kato, T., Wang, J.-J., & Tsai, N.-Y. (2022). Elements of standard operating procedures and flexibility issues in emergency management: A Japan-Taiwan comparison. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 71, 102813. <https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2022.102813>
- López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & ... (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. In *Journal of Business Elsevier*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Mastuti, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Home Industri My. Bakery Palembang *Jurnal Manajemen*, 7(4), 41–49.
- Megantara, I. R., & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza Semarang.

- Muliadi Manalu, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo).
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187–195. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5194>
- Papa, A., Dezi, L., Gregori, G. L., Mueller, J., & ... (2020). Improving innovation performance through knowledge acquisition: the moderating role of employee retention and human resource management practices. *Journal of Knowledge* <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2017-0391>
- Robbins, S. P., & A, J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sailendra, A. (2015). *Langkah-langkah praktis membuat SOP*. Trans Idea Publishing.
- Saputri, F., Ampa, A. T., & Nappu, S.-. (2023). The The Implementation of Standard Operating Procedures of Restaurant Services in Developing English Material. *Pusaka: Journal of Tourism, Hospitality, Travel and Business Event*, 5(1). <https://doi.org/10.33649/pusaka.v5i1.122>
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Human Resources Management Compensation and Benefits Pt Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 189–198.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta.