



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP KINERJA PEKAWAI CV. GHIVARI PERDANA KOTA BATAM, KEPULAUAN RIAU

**Andra Sandy Perdana¹, Shafwan Haikal Givari²,
Theeresya Erina³, Suci Piariska⁴, Khairulah Zikry⁵**

Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Kota Batam,
Kepulauan Riau

Andrasandyaperdana@gmail.com, shafwanhaikal@gmail.com,
thereesya2401@gmail.com, mhdkhairullahzikry@gmail.com

Abstrak

The aim of this research is to evaluate the impact of leadership style and Standard Operating Procedures (SOP) on employee performance. From the research references carried out, researchers can conclude that the variables of leadership style and Standard Operating Procedures have a significant influence on employee performance partially and simultaneously. This shows that leadership style and standard operational procedures are important factors in improving employee performance at CV. Prime Ghivari. Implementing a good leadership style and accurate SOPs can improve employee performance significantly. The f test shows the calculated f value is 55,813, greater than the f table, namely 10,925, with a significance level of 0.000, smaller than 0.05. From this situation, it can be concluded that both leadership style (X1) and Standard Operating Procedures (SOP) (X2) simultaneously influence employee performance (Y).

Keyword: Leadership Style, Standard Operation Procedure, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak gaya kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) atas kinerja pegawai. Dari rujukan penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur terdapat pengaruh signifikan atas kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan standar operasional prosedur merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di CV. Ghivari Perdana. Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dan SOP yang akurat dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Uji f menunjukkan nilai f hitung sebanyak 55.813, lebih besar dari f tabel yaitu 10.925, dengan level signifikansi 0.000, lebih kecil dari 0.05. Dari situasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik gaya kepemimpinan (X1) maupun Standart Operation Prosedur (SOP) (X2), dengan ini secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Standart Operation Prosedure, Kinerja

1. Pendahuluan

Di zaman globalisasi ini, perusahaan perlu dapat bertahan karena persaingan bisnis semakin sengit. Perusahaan harus punya manajemen yang bagus dan bisa meningkatkan kualitas SDM. Para pekerja adalah faktor penting dalam suatu perusahaan dan berperan penting sebagai pendorong utama. Semua perusahaan umumnya mengharapkan agar karyawannya memiliki produktivitas tinggi. Penampilan biasanya diinterpretasikan sebagai

keberhasilan individu dalam menjalankan Sebuah tugas (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Prestasi pegawai adalah hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dengan kinerja yang optimal. Prestasi para karyawan sangat berperan dalam menentukan kesuksesan sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai sasarannya. Dengan demikian, prestasi karyawan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan instansi.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas mereka. *Mengkunegara (2013)* mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang didapatkan oleh karyawan dalam bekerja, baik itu positif maupun negatif. Ketika aspek pekerjaan dan aspek dirinya mendukung, karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, bila elemen itu tidak memberikan dukungan, pegawai bisa merasa kurang puas, konsep kepuasan kerja oleh *Hersberg (2000)* Menyatakan bahwa elemen-elemen yang menentukan kepuasan kerja adalah kebutuhan akan kesejahteraan atau pemeliharaan. Kedua, pemeliharaan ini terhubung dengan kebutuhan psikologis individu. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan melihat pekerjaan tersebut sebagai sesuatu yang menggembirakan.

Kepemimpinan gaya merupakan metode yang diterapkan oleh pemimpin untuk memengaruhi tingkah laku individu lainnya. Marzuki (2002) menyatakan bahwa sebuah pemimpin akan menunjukkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keterampilan dan karakteristik pribadinya. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah gaya kepemimpinan yang dapat menginspirasi karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan efisien, sehingga karyawan merasa puas dalam menjalankan tugasnya. Jika karyawan merasa puas, mereka akan menjadi lebih setia ke perusahaan dan semangat, serta moral kerja mereka akan meningkat saat menjalankan tugas dan kewajiban mereka. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak puas, mereka akan merasa terpaksa dan melihat pekerjaan mereka sebagai membosankan. Jika mayoritas karyawan merasa tidak puas, hal itu dapat berdampak negatif pada perusahaan. Itulah sebabnya, penting bagi perusahaan. yang senantiasa mencoba untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan keadaan di tempat kerja, serta dapat fleksibel dalam berinteraksi dengan bawahan dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan situasi persaingan global yang selalu berubah saat ini, sehingga kita harus lebih responsif terhadap lingkungan. Oleh karena itu, Penting bagi Pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang cocok agar mereka bisa mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan diperlukan oleh pimpinan untuk menghasilkan inovasi dan mengelola fungsi Perusahaan secara efisien. Maka, diinginkan agar seorang pemimpin mampu menciptakan tingkat integrasi yang tinggi dan membangkitkan semangat kerja karyawan tersebut. Seorang pemimpin yang berhasil memiliki kemampuan untuk menjalin hubungan yang kokoh dengan stakeholders (Al-Khasawneh dan Futa, 2013).

Mendorong diri untuk bekerja keras, sehingga mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam penelitiannya, *Rahmisyari (2015)* menyatakan bahwa karakteristik kepemimpinan mampu memberikan dampak positif yang besar pada kinerja karyawan. Namun, temuan yang berbeda mengindikasikan bahwa budaya perusahaan tidak memberikan dampak yang besar dan positif terhadap kinerja pekerja, sementara meningkatkan skill karyawan dapat secara efektif meningkatkan kinerja mereka. Salah satu perusahaan yang dikelola oleh CV. Ghivari Perdana bergerak di bidang permesinan dan terlibat dalam jual-beli alat konstruksi yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan standar operasional prosedur.

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Syaiful Sagala (2009: 114), kepemimpinan berasal dari pemimpin yang berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk mencapai visinya. Menurut Soerjono Soekanto (2001: 318), kepemimpinan adalah keterampilan seorang pemimpin atau leader dalam memengaruhi orang yang mereka pimpin atau pengikut mereka. Hingga individu lain berkelakuan sesuai dengan kehendak pimpinan. Terkadang perbedaan dibuat antara kepemimpinan sebagai jabatan dan kepemimpinan sebagai proses sosial. Sebagai jabatan, kepemimpinan terdiri serangkaian tanggung jawab dan tugas yang dapat dipegang oleh individu atau kelompok. Kepemimpinan sebagai bentuk proses sosial melibatkan setiap perlakuan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang mempengaruhi aktivitas masyarakat. Menurut Sudarwan Danim (2004: 10), kepemimpinan adalah upaya individu atau kelompok dalam mengatur dan memandu individu atau kelompok lainnya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Wahyudi (2009: 120), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memotivasi, membimbing, dan memengaruhi anggota tim agar dapat bekerja secara mandiri, terutama dalam pengambilan keputusan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dari penafsiran para pakar di atas, disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan keterampilan untuk memengaruhi individu atau kelompok supaya tujuan yang diharapkan dapat terwujud.

Menurut Wahjosumidjo (2000:25), kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi suatu kelompok atau individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks tertentu. Seorang pemimpin dalam organ pemerintahan bertugas mengatur dan menggerakkan orang banyak dengan sikap dan tingkah laku yang beragam untuk dapat mencapai tujuan yang telah diputuskan.

B. Pengertian SOP (Standart Operation Procedure)

Dalam dunia bisnis, kebijakan dibuat dalam format yang lebih resmi, dikenal sebagai Standar Operasional prosedur. Setiap Perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka pendek maupun Panjang. Dan tujuan tersebut tidak hanyadapat dicapai oleh Sebagian kecil orang, tetapi semua karyawan harus turut berpartisipasi agar tujuan tersebut tercapai. Untuk semua anggota dapat bersatu dalam mencapai visi-misi yang sama, Perusahaan memerlukan peraturan, prosedur, dan sistem yang terstruktur dengan baik, lengkap, dan teratur. That's where the SOP operates (*Fajar Nur'Aini, 2016:14*).

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah program computer yang menentukan langkah-langkah dan prosedur tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Budiharjo pada tahun 2014, Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah panduan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karena itu, setiap jabatan dalam perusahaan memiliki prosedur operasional standar yang unik. (*Fajar Nur'Aini, 2016:17*) Standar operasional prosedur (SOP) suatu lembaga atau lembaga merupakan suatu prosedur yang dibuat dengan sangat rinci agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga tersebut (*Matippanna, 2022*).

Di sisi lain, definisi prosedur operasi standar (SOP) dilakukan secara rinci sesuai (Putra, 2020).

1. Panduan (standard) Standar adalah penjelasan tertulis tentang peraturan, pedoman, dan protokol yang harus selalu dipatuhi untuk memastikan operasi bisnis berjalan dengan baik. Jalankan rencana dengan benar dan ikutinya.

Kebijakan, di sisi lain, adalah set aturan yang bertujuan untuk mendorong inisiatif dan tujuan.

2. Pengoperasian Operasi adalah pelaksanaan suatu proses tertentu. Suatu proses, di sisi lain, adalah sekelompok tindakan yang dilakukan untuk mengubah masukan menjadi keluaran.
3. Prosedur Prosedur adalah cara atau strategi dalam menyelesaikan suatu tugas.

Indikator Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut (Nur'aini, 2019):

1. Efisiensi – Efisiensi dianggap sebagai unsur ketepatan, jumlah unit yang bekerja sama untuk mencapai suatu program mengandung unsur yang saling berkaitan. Ciptakan sesuatu yang mencapai tujuan yang dinyatakan dan penting.
2. Konsistensi Nilai yang dapat direproduksi dan dapat dihitung secara akurat dapat dianggap sebagai tolok ukur atau konsistensi.
3. Meminimalkan kesalahan – Kesalahan dalam bidang pekerjaan dapat dicegah dengan meminimalkannya.
4. Pemecahan Masalah Memberikan informasi tentang masalah apa saja yang mungkin terjadi saat menjalankan tugas.
5. Alur Kerja Setiap proses mewakili strategi berbeda untuk melindungi setiap aset dari potensi liabilitas dan risiko lainnya.
6. Rencana Kerja atau Urutan Kegiatan Kerja Rencana kerja (atau urutan kegiatan kerja) dikembangkan berdasarkan gagasan masing-masing departemen dan sebagai petunjuk yang jelas untuk tindakan cepat jika semuanya berjalan dengan baik.

Setiap organisasi harus memiliki kebijakan, atau prosedur operasi standar (SOP), yang dapat digunakan untuk melindungi dari kesalahan dan kelalaian karyawan.

Manfaat SOP yang utama adalah memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas (aini, 2019):

1. Kejelasan proses
2. Standarisasi operasional
3. Kemudahan evaluasi
4. Pemeliharaan Mutu
5. Mutu Peningkatan Otonomi Pegawai

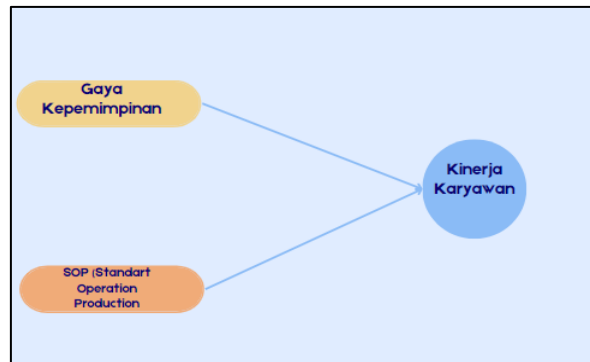
Penerapan SOP yang kuat berfokus pada konsistensi keseluruhan metrik kinerja, metrik produk, dan metrik proses untuk kenyamanan, layanan, dan organisasi. Tanpa peraturan yang seragam, organisasi akan kehilangan daya saingnya. Prosedur operasional standar memastikan seluruh operasional dilakukan dengan baik dan tanpa risiko (Arief & Sunaryo, 2020).

Dampak Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Prosedur Standar Kerja (PSK). The rules listed in the SOP ensure employees' performance aligns with best practices and avoids critical errors. Ini berdampak besar pada produktivitas kerja karyawan. SOP adalah panduan atau petunjuk pelaksanaan tugas dengan memperhatikan perbandingan kerja antara tugas, alat, dan indikator pengendalian serta prosedur dan sistem kerja. (Yayan Dharmayanti, 2017: 70, (Kosasi, 2019) states the same information.

SOP disusun dalam bentuk tertulis yang berisi prosedur kerja yang terperinci dan terstruktur. SOP bertindak sebagai panduan bagi perusahaan dalam mengatur dan melaksanakan proses kerja serta sebagai pedoman untuk mencapai tujuan, (Arnina, 2016).

Salah satu elemen krusial untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendukung penerapan SOP adalah pengawasan. Kurangnya pengawasan dari atasan menyebabkan banyak penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai prosedur. Pengawasan didefinisikan sebagai usaha menilai hasil kerja dan mengadakan koreksi jika ada penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Perkiraan untuk penelitian ini adalah:

1. Resume Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan CV. Ghivari Perdana.
2. Standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Givari Perdana.
3. Gaya kepemimpinan dan standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Ghivari Perdana.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sebagai landasan metodologi, yakni penelitian yang terstruktur dan memanfaatkan analisis data statistik untuk mencapai tujuan penelitian. Berdasarkan kutipan dari *Sugiyono 2013: 14* seperti yang dikutip oleh *Permana 2020*, penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data berupa angka atau data yang dinilai berdasarkan kualitas untuk mendukung sebuah hipotesis.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berdasarkan pada pandangan positivisme, mengikuti prinsip-prinsip ilmiah dengan cara konkret atau empiris, serta bersifat obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengintegrasikan populasi atau sampel, mengumpulkan data menggunakan alat riset, dan menganalisis data statistik atau kuantitatif guna menguji hipotesis yang dikemukakan.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian eksplanatori adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan posisi variabel yang sedang diteliti serta dampak suatu variabel terhadap variabel lainnya. Studi ini menguji tiga variabel, yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan SOP (Standart Operation Production) (X2) dengan kepuasan pegawai (Y) sebagai variabel yang bergantung pada variabel independen.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan elemen yang diselidiki peneliti untuk diamati sebagai karakteristik dari sekelompok individu atau objek yang menunjukkan variasi di antara satu sama lain dalam kelompok tersebut (*Sugiyono, 2015*).

1. Variabel Bebas

Merupakan variabel yang memiliki dampak terhadap variabel dependen, bisa berupa pengaruh positif atau negatif (*Ghozali, 2011*). Dalam penelitian ini, variabel

independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan SOP (Standard Operating Procedure) (X2).

2. Variabel terikat

Merupakan jenis variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel kinerja (Y) digunakan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini diuji tiga variabel yaitu dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan SOP (Standar Operasi Produksi) (X2), serta satu variabel terikat (Kepuasan Karyawan) (Y).

Sifat Penelitian

Karakteristik penelitian ini adalah bersifat asosiatif. Sugiyono (2014: 55) Menyatakan bahwa penelitian asosiatif menetapkan hubungan anatara atau lebih variable dan mencari hubungan sebab-akibat, termasuk peran, pengaruh, dan hubungan antara variable independent dan dependen. Ada dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan dan Standar Prosedur Operasional (SOP), yang dikaitkan dengan kinerja.

Populasi Representatif Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah Seluruh Karyawan CV. Ghivari perdana pegawai yang berada di kantor pusat Berjumlah 9 pegawai.

Teknik Pengolahan Data

Analisis data dalam penelitian ini terdapat penggunaan uji t dan uji f.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Analisi Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.723	3.030		
	Gaya Kepemimpinan	1.108	.105	1.000	10.561
	SOP	.266	.098	.257	2.714

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 2. Hasil uji regresi linier berganda menggunakan spss
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

Dari table diatas dapat dijabarkan berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut:
H1: Dicurigai bahwa Gaya Kepemimpinan memengaruhi kinerja Karyawan hipotesis pertama variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung 10.561, yang lebih besar dari t tabel 1.943, dengan taraf signifikansi 0.000, maka lebih kecil dari 0.05. Dalam penelitian ini, disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di CV Ghivari Perdana, sehingga H1 dapat diterima.

H2: Ada dugaan bahwa SOP memengaruhi produktivitas karyawan di CV. Ghivari Perdana. Pengujian hipotesis Variabel SOP menunjukkan t Hitung 2.714 lebih besar dari t table 1,943, dengan taraf signifikan 0,035, maka lebih kecil dari 0,05. Sehingga dalam penelitian ini, SOP berpengaruh signifikan atas Produktivitas pegawai CV. Ghivari Perdana diterima dengan hasil H2.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.906	2	49.453	55.813	.000 ^b
	Residual	5.316	6	.886		
	Total	104.222	8			

Gambar 3. Hasil Uji F

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), SOP, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS25

H3: Kemungkinan bahwa gaya kepemimpinan dan SOP (Standart Operation Production) kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan di CV. Ghivari Perdana. Pada uji hipotesis kedua variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan SOP), ditemukan nilai f hitung sebesar 55.813, lebih tinggi dari f tabel yang adalah 10.925 ($55.813 > 10.925$), dengan taraf signifikansi 0.000, maka lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan SOP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Ghivari Perdana diterima H3.

PEMBAHASAN

I. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV, seperti yang dicatat oleh Ghivari Perdana dengan angka 10.561 yang melebihi nilai t tabel 1.943. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rizal Megantara dan Apriatni Endang Prihatini (2016), yang juga menegaskan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

II. Pengaruh Variabel SOP (Standart Operation Prosedure) (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kajian ini menyatakan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Ghivari Perdana. Hasil perhitungan t untuk variabel SOP terhadap kinerja karyawan adalah 2.714, melebihi nilai t tabel 1.943 dengan tingkat signifikansi 0.035, menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a karena lebih kecil dari 0.05. Maka, variabel independen (X2) memiliki dampak yang signifikan dan positif atas variabel dependen (Y). Penemuan ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Dian Puspita Novrianti (2019) yang juga menyimpulkan bahwa faktor SOP (Standart Operation Prosedure) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

III. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan SOP (Standart Operation Prosedure) (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji f, F hitung 55.813 lebih besar dari F tabel 10.925 dengan angka signifikansi 0.000 yang kurang dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa gaya kepemimpinan dan SOP berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sepenuhnya sesuai dengan studi sebelumnya oleh *Dian Puspita Novrianti (2019)* yang juga bahwa gaya kepemimpinan dan SOP mempunyai dampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

5. Simpulan dan Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas pegawai, dan Standar operasional Prosedur juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan Hasil uji secara bersama-sama, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan SOP (Standart Operation Prosedure) (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di CV. Ghivari Perdana.

Hasilnya, penulis dapat menyarankan hal-hal berikut:

- a. CV. Ghivari Perdana diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan Gaya Kepemimpinan untuk kemajuan perusahaan.
- b. Diharapkan CV. Ghivari Perdana dapat mempertahankan dan meningkatkan penerapan Standar Prosedur Operasi (SOP), yang merupakan komponen penting dan sangat menentukan hasil kerja.
- c. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbaiki kekurangan penelitian ini dan menciptakan penelitian yang lebih baik di masa depan.

Daftar Pustaka

- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Halimah, S. H. (2023). *Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 127-139.
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia*. *El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah*, 3(02), 71-83.
- Megantar, I. R., & Prihatini, A. E. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 226-235.
- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2018). *Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Stikes Surya Mitra Husada Kediri*. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156-166.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sari, Megawati, & Heriyanto. (2020:33). *Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184), Lewa dan Subono (2005:235)(Yayan Dharmayanti, 2017: 70, (Kosasi, 2019). Dharmayanti 2017; Fauziya dkk. 2018; Wahyuningsih 2018, (Astutik & Dewa, 2019).*

Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). *Analsisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.

Wahyudi (2009: 120) Sudarwan Danim (2004: 10) Soerjono Soekanto (2001: 318) Syaiful Sagala (2009: 114, (Fajar Nur'Aini, 2016:14), (Fajar Nur'Aini, 2016:17).