

Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra

Muhammad Fikriansyah¹, Al Ghazali²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email: 64220283@bsi.ac.id, ghazali.ahz@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 12-09-2026
Disetujui 17-09-2026
Diterbitkan 19-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Standard Operating Procedures (SOP) and work discipline on employee performance at PT Berkat Jaya Mayandra. This research uses a quantitative approach with data collection methods through interviews and questionnaire distribution. The sample consisted of 33 employees, all of whom were selected as respondents using a census or total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-test, and coefficient of determination (R^2), with the assistance of SPSS software. The results show that Standard Operating Procedures have a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.411 and a t-value of 12.309 with a significance level of 0.000 (< 0.05). Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.525 and a t-value of 12.783 with a significance level of 0.000 (< 0.05). Furthermore, simultaneously, Standard Operating Procedures and work discipline have a significant effect on employee performance, with an F-value of 4.372 and a significance value of 0.015 (< 0.05). The coefficient of determination (R^2) is 0.863, indicating that 86.3% of employee performance variation is explained by SOP and work discipline, while the remaining 13.7% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Standard Operating Procedures, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Berkat Jaya Mayandra. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 33 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden dengan teknik sensus/total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,411 dan nilai t-hitung sebesar 12,309 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,525 dan nilai t-hitung sebesar 12,783 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Secara simultan, Standar Operasional Prosedur dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 4,372 dan signifikansi 0,015 (< 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,863 menunjukkan bahwa 86,3% variasi

efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh SOP dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Katakunci: Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Fikriansyah, M., & Al Ghazali, A. G. (2026). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10755-10766. <https://doi.org/10.63822/2bf0dr81>

PENDAHULUAN

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut meningkatkan efektivitas kerja karyawan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Efektivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, waktu, dan target perusahaan. Untuk mendukung hal tersebut, diperlukan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas serta disiplin kerja yang tinggi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

SOP yang diterapkan secara jelas dan konsisten dapat memberikan pedoman kerja yang terstruktur, membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, sesuai standar, serta mengurangi kesalahan. Sementara itu, disiplin kerja menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab. Rendahnya penerapan SOP dan disiplin dapat menyebabkan pekerjaan tidak terarah, tidak konsisten, dan menghambat pencapaian target perusahaan.

Pada PT Berkat Jaya Mayandra, efektivitas kerja menjadi hal penting karena kegiatan perusahaan membutuhkan koordinasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur. Penurunan efektivitas dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, kurang optimalnya koordinasi, dan meningkatnya potensi kesalahan dalam proses kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara penerapan prosedur, disiplin kerja, dan hasil kerja karyawan. Pradita et al. (2025) menemukan bahwa SOP dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap hasil kerja karyawan, dengan disiplin kerja memiliki peranan yang lebih kuat dibandingkan SOP. Sementara itu, penelitian Rialmi (2020) menggunakan pendekatan kualitatif dan menunjukkan bahwa kurangnya SOP dapat menyebabkan pelaksanaan tugas tidak konsisten dan rendahnya disiplin kerja, tetapi belum mengukur hubungan tersebut secara statistik.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini dilakukan secara kuantitatif untuk mengukur pengaruh SOP dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja secara objektif. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antara variabel SOP dan disiplin kerja sebagai variabel independen dengan efektivitas kerja sebagai variabel dependen.

Penelitian ini penting bagi PT Berkat Jaya Mayandra untuk mengetahui pengaruh SOP dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar akademis dan praktis dalam meningkatkan efektivitas kerja melalui pengelolaan SOP dan disiplin secara terintegrasi.

Penelitian ini berfokus pada tiga rumusan masalah, yaitu pengaruh SOP terhadap efektivitas kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja, serta pengaruh SOP dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Berkat Jaya Mayandra. Tujuannya adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama.

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi peneliti dalam meningkatkan kemampuan analisis dan menguji teori manajemen SDM, bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dan perbaikan penerapan SOP serta disiplin kerja, dan bagi akademisi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai SOP, disiplin, dan efektivitas kerja.

Ruang lingkup penelitian mencakup seluruh karyawan PT Berkat Jaya Mayandra yang berjumlah 33 orang, dengan teknik sampel jenuh atau total sampling. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan pada Mei–Juni 2026. Sistematika penelitian terdiri atas lima bab, yaitu Pendahuluan, Tinjauan Pustaka, Metodologi Penelitian, Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Penutup.

TINJAUAN PUSTAKA

Standart Operasional Prosedur

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan pedoman tertulis yang mengatur tahapan, standar, dan tanggung jawab kerja untuk menjaga konsistensi, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Penelitian Ningrum & Budiani (2023), Puteri Lesmana & Mutiah Anwar (2024), serta Jabiru & Kirom (2024) menunjukkan bahwa SOP yang jelas dan terstruktur membantu karyawan memahami tugas dan meningkatkan efektivitas kerja.

Disiplin Kerja

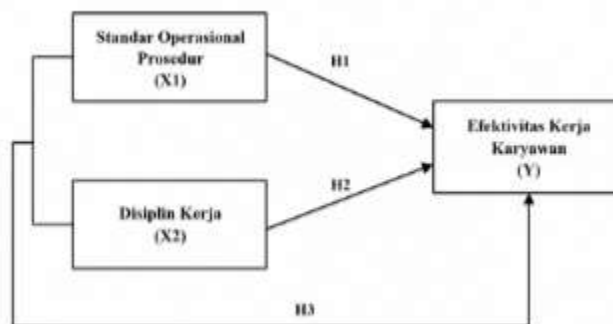
Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam menaati aturan, prosedur, waktu, dan tanggung jawab organisasi yang berperan dalam meningkatkan keteraturan, produktivitas, dan pencapaian tujuan. Penelitian Yuliantini & Suryatiningsih (2021) dan Tjiali et al. (2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta efektivitas kerja karyawan.

Evektifitas Kerja Karyawan

Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan mencapai tujuan secara tepat, efisien, berkualitas, dan sesuai standar. Penelitian Lestari & Arini (2024), Aufa et al. (2024), serta Pongtuluran & Marewa (2025) menunjukkan bahwa manajemen waktu, kejelasan tugas, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian, efektivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan tepat waktu, serta dalam penelitian ini menjadi variabel terikat yang dipengaruhi SOP dan disiplin kerja.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka berpikir menempatkan Standart Operasional Prosedur (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai Variabel Independen yang diduga mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Hubungan yang diuji meliputi pengaruh X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, serta X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian sirumuskan sebagai berikut:

- H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra.
H_{a1}: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra.
H₀₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra.
H_{a2}: Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra.
H₀₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra.
H_{a3}: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Berkat Jaya Mayandra.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan kerangka sistematis yang menjadi pedoman dalam menentukan pendekatan, variabel, pengumpulan, dan analisis data agar penelitian berjalan terstruktur dan mampu menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Berkat Jaya Mayandra untuk mengukur hubungan antarvariabel secara empiris.

Populasi merupakan seluruh subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sumber data penelitian. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT Berkat Jaya Mayandra yang masih aktif bekerja saat penelitian dilaksanakan, berjumlah 33 orang. Populasi tersebut dipilih karena seluruh karyawan terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan, termasuk dalam penerapan SOP, pelaksanaan disiplin kerja, serta penyelesaian tugas yang mencerminkan efektivitas kerja.

Karyawan yang menjadi populasi penelitian memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas perusahaan, seperti menjalankan prosedur kerja, mematuhi aturan dan waktu kerja, melaksanakan tanggung jawab, serta mencapai target pekerjaan. Oleh karena itu, seluruh 33 karyawan dianggap relevan sebagai sumber data untuk menggambarkan keterkaitan antara SOP, disiplin kerja, dan efektivitas kerja secara tepat.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 33 karyawan, sama dengan jumlah populasi.

Penggunaan sampling jenuh dipilih untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh SOP dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Berkat Jaya Mayandra. Pelibatan seluruh anggota populasi juga diharapkan dapat meminimalkan kesalahan pengambilan sampel dan menghasilkan data yang lebih mencerminkan kondisi nyata perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden:

Sebanyak 33 responden yang memenuhi kriteria berhasil dikumpulkan dan diolah. Karakteristik

responden dalam skripsi dikelompokkan berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Lama Bekerja dan Divisi.

Tabel 1 Karateristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	21	63,6%
Perempuan	12	36,4%
Jumlah	33	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel diatas terdapat 21 orang (63,6%) merupakan laki-laki, sedangkan sisanya sebanyak 12 orang (36,4%) adalah perempuan.

Tabel 2 Karateristik berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
21-30 Tahun	20	60,61%
31-40 Tahun	6	18,8%
> 40 Tahun	7	21,21%
Jumlah	33	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel diatas, total responden yang terlibat dalam riset ini adalah 33 individu (100%). Jika ditinjau dari aspek demografi usia, distribusi terbanyak berada pada rentang 21–30 tahun dengan jumlah 20 orang (60,61%). Selanjutnya, kelompok usia 31–40 tahun diwakili oleh 6 orang (18,18%), sedangkan untuk kategori di atas 40 tahun mencakup 7 orang (21,21%). Perlu dicatat bahwa dalam pengamatan ini, tidak ditemukan subjek penelitian yang berada pada rentang usia di bawah 20 tahun. Berdasarkan sebaran tersebut, dapat diidentifikasi bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini tergolong ke dalam kelompok usia produktif muda, yakni antara 21 hingga 30 tahun.

Tabel 3 Karateristik Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	0	0%
1-2 Tahun	3	9,09%
3-4 Tahun	14	42,42%
> 5 Tahun	16	48,48%
Jumlah	33	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel di atas, terkait durasi pengabdian karyawan di perusahaan, diketahui bahwa populasi total dalam riset ini adalah 33 orang (100%). Apabila diklasifikasikan berdasarkan rentang waktu bekerja, proporsi terbesar diisi oleh kelompok dengan masa kerja di atas 5 tahun, yakni mencapai 16 individu (48,48%). Berikutnya, karyawan dengan durasi kerja antara 3 hingga 4 tahun tercatat sebanyak 14 orang (42,42%), sedangkan untuk kategori masa bakti 1 hingga 2 tahun mencakup 3 orang (9,09%).

Menarik untuk dicatat bahwa tidak ditemukan personel yang memiliki durasi kerja kurang dari 1 tahun. Secara keseluruhan, data tersebut mengonfirmasi bahwa mayoritas karyawan PT Berkat Jaya Mayandra merupakan tenaga kerja yang telah memiliki dedikasi dengan masa kerja melampaui 3 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Berdasarkan Divisi

Keterangan	Jumlah	Persentase
Marketing	14	42,42%
Finance & Accounting	6	18,18%
Teknik & Operasional	12	33,33%
HRD	2	6,06%
Jumlah	33	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang (100%). Responden terdiri dari divisi Marketing sebanyak 14 orang (42,42%), Teknik & Operasional berjumlah 12 orang (33,33%), Finance & Accounting berjumlah 6 orang (18,18%), dan HRD berjumlah 2 orang (6,06%). Oleh karena itu, responden penelitian ini didominasi oleh divisi Marketing.

Tabel 5 Uji Validitas (item-Total Statistics)

Rhitung > Rtabel	N of Items
Hasil Rhitung > 0,344	33

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel Item-Total Statistics, seluruh butir pernyataan pada variabel SOP (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Efektivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0,530 hingga 0,820, yang seluruhnya lebih besar dari r tabel sebesar 0,344. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan memiliki hubungan yang memadai dengan skor total variabel yang diukur. Item X1.9 memiliki nilai korelasi tertinggi sebesar 0,820, sedangkan X1.2 memiliki nilai terendah sebesar 0,530, namun keduanya tetap memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel Standart Operasional Prosedur, Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
Hasil Cronbach's Alpha > 0,60	33

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 5, diketahui variabel Pengaruh SOP (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Efektivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,878 , 0,868 dan 0,870, sesuai dengan tabel di atas. Instrumen untuk setiap variabel memenuhi persyaratan keandalan karena semua nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60. Karena konsistensi

internalnya yang kuat, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap kredibel. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur variabel secara konsisten jika skor Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Tabel 7 Hasil Uji T Parsial X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.238	2.964		1.767	.087
SOP	.876	.071	.911	12.309	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu pada rincian hasil pengujian parsial (uji t) yang tersaji dalam Tabel 7, variabel Standar Operasional Prosedur (X1) mencatatkan perolehan nilai t-hitung sebesar 12,309 dengan tingkat signifikansi 0,000. Mengingat angka probabilitas tersebut berada jauh di bawah ambang batas kritis 0,05, dapat dikonfirmasi bahwa implementasi Standar Operasional Prosedur memberikan kontribusi yang positif serta signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan temuan empiris tersebut, hipotesis yang diajukan dalam riset ini terverifikasi secara statistik dan dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji T X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.066	3.023		1.014	.318
Disiplin Kerja	.933	.073	.917	12.783	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Merujuk pada pemaparan hasil pengujian parsial (uji t) dalam Tabel 8, variabel Disiplin Kerja (X2) mencatatkan perolehan nilai t-hitung sebesar 12,783 dengan tingkat probabilitas 0,000. Oleh karena angka signifikansinya telah berada di bawah batasan 0,05, maka postulat penelitian yang mengasumsikan adanya pengaruh positif dan bermakna dari kedisiplinan terhadap efektivitas kerja karyawan mendapatkan dukungan empiris yang kuat. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam riset ini terkonfirmasi valid dan diterima secara statistik.

Tabel 9 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.681	2	260.840	94.780	.000 ^b
	Residual	82.562	30	2.752		
	Total	604.242	32			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, SOP

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu pada hasil uji signifikansi simultan (uji F) yang tersaji dalam Tabel 9, diketahui bahwa nilai F-hitung mencapai 144,357 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dibandingkan ambang batas 0,05, maka dapat dikonfirmasi secara empiris bahwa variabel Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja secara kolektif memberikan pengaruh yang bermakna terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini terbukti fit dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.819	2.847		.990	.330
	SOP	.411	.184	.428	2.238	.033
	Disiplin Kerja	.525	.195	.516	2.700	.011

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. SOP memiliki koefisien regresi 0,411 dengan signifikansi 0,033 ($< 0,05$), sedangkan Disiplin Kerja memiliki koefisien 0,525 dengan signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Dengan demikian, kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi nyata terhadap peningkatan efektivitas kerja, dengan Disiplin Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan SOP.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.854	1.65893

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, SOP

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Merujuk pada hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 11, diperoleh nilai R Square sebesar 0,863 dan Adjusted R Square sebesar 0,854. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja mampu menerangkan variasi Efektivitas Kerja Karyawan sebesar 86,3%, sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan memiliki tingkat daya jelaskan yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Berkat Jaya Mayandra, dengan koefisien regresi 0,411, signifikansi 0,033, dan hasil uji t sebesar 12,309 dengan probabilitas 0,000. Penerapan SOP yang sistematis membantu memperjelas alur tugas, menjaga konsistensi kerja, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ningrum & Budiani (2023) yang menunjukkan bahwa SOP berhubungan signifikan dengan efektivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Berkat Jaya Mayandra, dengan koefisien regresi sebesar 0,525, probabilitas 0,011, serta nilai t-hitung 12,783 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong produktivitas, ketepatan waktu, dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Yuliantini & Suryatiningsih (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Berkat Jaya Mayandra, dengan nilai F-hitung 94,780 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Nilai R Square sebesar 0,863 menunjukkan bahwa 86,3% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh SOP dan Disiplin Kerja, sedangkan 13,7% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Kedua variabel tersebut saling mendukung dalam menciptakan sistem kerja yang terstruktur, konsisten, dan produktif. Temuan ini sejalan dengan Maharani et al. (2023) yang

menyatakan bahwa SOP dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan performa dan efektivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $t\text{-hitung} 12,309 > t\text{-tabel } 1,697$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Artinya, Standar Operasional Prosedur (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). Penerapan alur kerja yang sistematis, pembagian tugas yang jelas, dan standarisasi pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan.
2. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $t\text{-hitung} 12,783 > t\text{-tabel } 1,697$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Artinya, Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). Peningkatan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja dapat mendukung pencapaian target serta meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.
3. Hasil uji F menunjukkan nilai $F\text{-hitung } 94,780 > F\text{-tabel } 3,35$ dengan signifikansi $0,000$, sehingga H_3 diterima. Artinya, Standar Operasional Prosedur (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Y). Penerapan SOP yang terstruktur dan disiplin kerja yang konsisten dapat menciptakan sistem kerja yang lebih terarah, efisien, dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

SARAN

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu perusahaan disarankan meningkatkan penerapan SOP dengan memperjelas alur kerja, memperbarui SOP secara berkala, memastikan pemahaman karyawan, serta meningkatkan pengawasan dan evaluasi agar penerapannya konsisten; karyawan diharapkan meningkatkan disiplin, terutama dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja untuk mendukung efektivitas kerja; serta peneliti selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dengan menambahkan variabel lain dan memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pada konteks organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M. G., Rahman Pakaya, A., Monoarfa, V., Tantawi, R., Kunci, K., Peningkatan, :, Kerja, E., & Kerja, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Se -Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1199–1208. <https://doi.org/10.37479/JIMB.V5I3.18228>
- Abdullah, D. A., Khidir, H. A., Maolood, I. Y., Ameen, A. K., Hamad, D. R., Beitolahi, H. S., Abdullah, A. A., Rashid, T. A., & Shakor, M. Y. (2024). *Elevating Information System Performance: A Deep Dive into Quality Metrics*. <https://arxiv.org/pdf/2412.18512>
- Alwy Yusuf, M., Abraham, A., Rukmana, H., Negeri Makassar, U., P Pettarani, J. A., Rappocini, K., Makassar, K., & Selatan, S. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 06(02).

- Alysia, S., Nawawi, M. T., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 212–219. <https://doi.org/10.24912/JMK.V5I1.22569>
- Amin, N. F. (2023). *Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Penelitian*.
- Anam, C. (2020). Jenis uji Statistik Untuk Analisis Hasil Penelitian. *Berkala Fisika*, 23(4), 115–117. https://ejournal.undip.ac.id/index.php/berkala_fisika/article/view/34495
- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019). Pengaruh Penerapan SOP Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di STIKES Surya Mitra Husada Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156. <https://doi.org/10.30737/JIMEK.V1I2.317>
- Atmoko, T. (2020). *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Aufa, M., Farisi, A., Sauda, A. H., Faiz, M., Abdilla, D., & Marchsunday, N. L. (2024). Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Ritel. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 817–827. <https://doi.org/10.26740/CJPP.V11N2.P817-827>
- Avi Prasetya, A. (n.d.). *Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk dan Usia harapan Hidup terhadap Jumlah Penduduk Miskin disetiap Wilayah Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2022*. <https://doi.org/10.31933/ejpp.v4i2>
- Bella, J., Maramis, J., Rumokoy, L., Bella, J. E., Maramis, J. B., Rumokoy, L. J., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2024). *The Effect Of Dividend Payout Rati, Debt To Equity Ratio, And Firm Size On Share Repurchase Decision In Kompas 100 Index Companies Listed On The Idx*. 12(4), 237–249.
- Cindy, A., Adisty, C., & Farid Wajdi, M. (2024). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 13(3), 1886–1906. <https://doi.org/10.34127/JRLAB.V13I3.1239>
- Febriza, M. A. (2024). *Pengaruh Sop (Standar Operasional Prosedur) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Cv. Kudo Pacu Group Bandung Bagian Produksi)*. <https://elibrary.unikom.ac.id/>
- Gustiawan, W., Putri, C. E., Santika, E., Wirda, F., & Suryani, Y. (2025). Beyond Rules: A Comparative View on Work Discipline Practices in Public and Private Workplaces. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 13(1), 1–7. <https://doi.org/10.35314/INOVBIIZ.V13.I1.609>
- Jabiru, A., & Kirom, A. (2024). Efektivitas Kinerja Karyawan: Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Deskripsi Pekerjaan PT Kreasiboga Primatama. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(3), 97–102. <https://doi.org/10.70052/JUMA.V1I3.467>
- Jailani, Ms., Jeka, F., & Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*.
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology*, 12, 637547. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.637547/REFERENCE>
- Lestari, E., & Arini, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 121–128–121–128. <https://doi.org/10.37676/JFM.V4I1.5821>
- Maharani, S. P., Fauzi, A., Whardani, S. P., Anggraini, M., & Mauliana, M. (2023). Penerapan Standar Operasional Prosedur Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja PT Mega Kargo Logistik. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 1(4), 199–211. <https://doi.org/10.38035/JKMT.V1I4.101>
- Mega, S., Stie, S., & Surabaya, M. (n.d.). *Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur), Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual*.
- Ningrum, D. P., & Budiani, M. S. (2023). Hubungan Persepsi Terhadap Standar Operasional Prosedur dengan Efektivitas Kerja Karyawan di PT. X Surabaya. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 203–215. <https://doi.org/10.26740/CJPP.V10I03.54239>