



Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Etos Suryanusa

Laila Salsabila¹, Jimmy Ignatius², Ageng Pratiwi³
S-1 Manajemen STIE IBMT Surabaya^{1,2,3}

*Email: salsabilaaa1111@gmail.com¹, ibmt2024@gmail.com², Jimmyignatius2015@gmail.com³

Diterima: 17-08-2026 | Disetujui: 23-08-2026 Diterbitkan: 25-08-2026

ABSTRACT

Competition in the service industry requires companies to have human resources who are able to work effectively, discipline, and follow clear work standards. This study aims to analyze the effect of Standard Operating Procedures (SOP) implementation and work discipline on employee performance at PT Etos Suryanusa. The study used a quantitative approach with a causal associative method, involving 47 employees as respondents. Data were collected through literature studies, observation, and questionnaires using a Likert scale. Data analysis was carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results showed that SOP implementation had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.221 and a significance value of 0.042. Work discipline also had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 1.098 and a significance value of less than 0.001. Simultaneously, SOP implementation and work discipline had a significant effect on employee performance, as indicated by an F-count of 155.110 with a significance value of less than 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.876 indicates that 87.6% of the variation in employee performance can be explained by SOP implementation and work discipline, while the remaining 12.4% is influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that consistent SOP implementation and strong work discipline are important factors in improving employee performance at PT Etos Suryanusa.

Keywords: Standard Operating Procedures, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Persaingan dalam industri jasa menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan mengikuti standar kerja yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal dengan melibatkan 47 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, observasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,221 dan nilai signifikansi 0,042. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 1,098 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Secara simultan, penerapan SOP dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 155,110 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 menunjukkan bahwa 87,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penerapan SOP dan disiplin kerja, sedangkan 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan SOP secara konsisten dan penguatan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Etos Suryanusa.

Kata kunci: Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Salsabila, L. ., Ignatius, J. ., & Pratiwi, A. . (2026). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Etos Suryanusa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4931-4941. <https://doi.org/10.63822/cdrjbw86>

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin kompetitif dalam industri jasa menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif, disiplin, dan berpedoman pada standar operasional yang jelas. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut terutama berlaku pada perusahaan jasa yang kualitas pelayanannya sangat bergantung pada konsistensi dan ketepatan kinerja karyawan. Penerapan SOP dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang berperan dalam membentuk perilaku kerja yang terarah serta menghasilkan hasil kerja yang optimal.

PT Etos Suryanusa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengendalian hama profesional. Perusahaan didirikan pada 8 Agustus 2001 dan memiliki kantor pusat di Jalan Muncul, Kawasan Industri Benteng Tunggul Kav. E-1, Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur. Pelayanan PT Etos Suryanusa didasarkan pada prinsip *Integrated Pest Management* (IPM), mulai dari tahap survei hingga pelaksanaan yang dilakukan oleh tenaga terlatih.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT Etos Suryanusa membutuhkan karyawan yang mampu mengikuti prosedur kerja serta memiliki tingkat disiplin yang baik. Namun, berdasarkan hasil observasi awal masih ditemukan permasalahan terkait penerapan SOP yang belum sepenuhnya optimal serta ketidakkonsistenan disiplin kerja. Kondisi tersebut antara lain terlihat dari adanya ketidakhadiran karyawan karena cuti, sakit, dan izin, serta adanya perbedaan dalam pelaksanaan prosedur kerja.

SOP dibutuhkan sebagai pedoman agar setiap pekerjaan dapat dilakukan secara sistematis, konsisten, dan sesuai standar. Sementara itu, disiplin kerja diperlukan agar karyawan memiliki kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama, yaitu: (1) apakah penerapan SOP berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa; (2) apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa; dan (3) apakah penerapan SOP dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh penerapan SOP dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antara penerapan SOP, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Etos Suryanusa dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan SOP yang konsisten serta penguatan budaya disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT Etos Suryanusa. Variabel independen dalam penelitian ini adalah penerapan SOP (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian dalam skripsi tercatat sebanyak 53 karyawan. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 47 responden. Data penelitian diperoleh melalui studi pustaka, observasi, dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskripsi Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	26	56%
2	Perempuan	21	44%
Jumlah		47	100%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 26 orang (56%), sedangkan responden perempuan berjumlah 21 orang (44%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih mendominasi dibandingkan responden perempuan. Kondisi tersebut berkaitan dengan sebagian aktivitas PT Etos Suryanusa yang berhubungan dengan kegiatan lapangan dan operasional

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	17-26 Tahun	18	36%
2	27-36 Tahun	21	48%
3	37-50 Tahun	6	12%
3	> 50 Tahun	2	4%
Jumlah		47	100%

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berada pada rentang usia 27–36 tahun sebanyak 21 orang (48%). Selanjutnya, responden berusia 17–26 tahun berjumlah 18 orang (36%), usia 37–50 tahun sebanyak 6 orang (12%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (4%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	< 1 Tahun	5	16%
2.	1-2 Tahun	10	20%
3.	3-4 Tahun	16	32%

4.	> 4 Tahun	16	32%
Jumlah		47	100%

Berdasarkan tabel di atas, responden dengan masa kerja 3–4 tahun dan lebih dari 4 tahun masing-masing berjumlah 16 orang (32%). Responden dengan masa kerja 1–2 tahun berjumlah 10 orang (20%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 5 orang. Dengan demikian, sebagian besar responden telah bekerja selama tiga tahun atau lebih sehingga memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami lingkungan kerja, aturan perusahaan, serta tanggung jawab pekerjaan.

Analisis Kuantitatif

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlati on (R hitung)	R tabel	Keteran gan
SOP (X1)	X1.1.1	0.812	0.288	Valid
	X1.1.2	0.810	0.288	Valid
	X1.2.1	0.811	0.288	Valid
	X1.2.2	0.812	0.288	Valid
	X1.3.1	0.894	0.288	Valid
	X1.3.2	0.824	0.288	Valid
	X1.4.1	0.778	0.288	Valid
	X1.4.2	0.795	0.288	Valid
Kualitas Produk (X2)	X2.1.1	0.676	0.288	Valid
	X2.2.1	0.817	0.288	Valid
	X2.2.2	0.853	0.288	Valid
	X2.3.1	0.828	0.288	Valid
	X2.3.2	0.752	0.288	Valid
	X2.4.1	0.872	0.288	Valid
	X2.4.2	0.718	0.288	Valid
Kepuasan Pelanggan (Y)	Y.1.1	0.855	0.288	Valid
	Y.1.2	0.882	0.288	Valid
	Y.2.1	0.881	0.288	Valid
	Y.2.2	0.871	0.288	Valid
	Y.3.1	0.879	0.288	Valid
	Y.3.2	0.904	0.288	Valid
	Y.4.1	0.806	0.288	Valid
	Y.4.2	0.784	0.288	Valid
	Y.5.1	0.882	0.288	Valid
	Y.5.2	0.683	0.288	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah responden sebanyak 47 orang, seluruh item pernyataan pada variabel SOP, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Minimum	Keterangan
1.	Harga (X1)	0.890	0.60	Reliabel
2.	Kualitas Produk (X2)	0.928	0.60	Reliabel
3.	Kepuasan Pelanggan (Y)	0.924	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel SOP sebesar 0,951, disiplin kerja sebesar 0,919, dan kinerja karyawan sebesar 0,961. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,89493589
Most Extreme Differences	Absolute		,086
	Positive		,069
	Negative		-,086
Test Statistic			,086
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,515
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,502
		Upper Bound	,528

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar **0,200**. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,280	1,866		,686		
	SOP	,221	,106	,191	2,090	,339	2,946
	Disiplin Kerja	1,098	,129	,774	8,491	<,001	2,946

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,339 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,946 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel independen dalam penelitian.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,280	1,866	,686	,496
	SOP	,221	,106	,191	2,090
	Disiplin Kerja	1,098	,129	,774	<,001

Nilai konstanta sebesar 1,280 menunjukkan bahwa apabila variabel SOP dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan berada pada angka 1,280. Koefisien regresi SOP sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penerapan SOP akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221 satuan. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 1,098 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,098 satuan.

Kedua koefisien regresi bernilai positif sehingga menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SOP dan semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,870	1.93752

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel model summary, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 ditemukan dalam studi faktor independen terhadap variabel dependen, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terhadap hubungan antara faktor penerapan SOP (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

Uji T dan F

Tabel 11 Hasil Uji T – X_1 kepada Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,048	2,792		2,525	,015
	SOP	,951	,099	,820	9,607	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 11 Hasil Uji T – X_2 kepada Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,215	1,878		1,179	,245
	Disiplin Kerja	1,318	,078	,929	16,868	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan, kedua variabel menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa dengan hasil, variabel SOP (X_1) memiliki nilai signifikan < 0,05 (0,042) sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikan < 0,05 (0,001) sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa.

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1164.569	2	582.284	155.110	<,001 ^b
	Residual	165.176	44	3.754		
	Total	1329.745	6			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan, kedua variabel menunjukkan berpengaruh signifikan nilai F maka dapat dilihat Fhitung mempunyai besaran pada angka 155,110 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001, maka didapatkan perhitungan yang memuat Ftabel yaitu sebesar 3,21 dan hal ini menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel dimana $155,110 > 3,21$, sehingga dapat disimpulkan bahwa SOP dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,607 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001 pada pengujian parsial. Dalam analisis regresi linier berganda, SOP memiliki koefisien sebesar 0,221 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SOP dalam perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. SOP membantu karyawan memahami langkah kerja yang harus dilakukan, meningkatkan efisiensi, menjaga konsistensi pekerjaan, serta meminimalkan kesalahan. Dengan adanya pedoman kerja yang jelas, karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih terarah dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa penerapan SOP merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Etos Suryanusa. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan penerapan SOP yang sudah berjalan dan melakukan pembaruan secara berkala sesuai dengan perkembangan operasional perusahaan.

2. Hipotesis Kedua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 16,868, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,015. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Dalam analisis regresi linier berganda, disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,098 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Koefisien tersebut lebih besar dibandingkan koefisien SOP sehingga disiplin kerja menjadi variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih mampu mematuhi aturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja dapat memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga

Pengujian simultan menunjukkan bahwa SOP dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F memperoleh nilai **155,110** dengan tingkat signifikansi kurang dari **0,001**, sedangkan nilai **Adjusted R Square sebesar 0,876** menunjukkan bahwa sebesar **87,6%** kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh penerapan SOP dan disiplin kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SOP, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan SOP sehingga menjadi variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Etos Suryanusa. Selain itu, penerapan SOP dan disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,876 menunjukkan bahwa 87,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penerapan SOP yang jelas dan konsisten serta disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Etos Suryanusa. Perusahaan perlu mempertahankan penerapan SOP dan budaya disiplin kerja yang telah berjalan serta melakukan evaluasi dan pengembangan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multifariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multifariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2017). Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Harras, A., dkk. (2020). Disiplin Kerja dan Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Harwindito, B. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan di Front Office Hotel The Gunawarman Luxury Residence. Jurnal Pariwisata dan Perhotelan, 5(1), 45–53
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Jufrizen, J. (2021). Manajemen Kinerja dan Disiplin Kerja. Medan: UMSU Press
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers
- Lamondjong, M. F. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Disiplin, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai. Indicators: Journal of Economic and Business, 3(2), 151–157
- Maharani, S. P. (2023). Penerapan Standar Operasional Prosedur dalam Meningkatkan Disiplin Kerja dan Kinerja PT Mega Kargo Logistik. Jurnal Manajemen Logistik, 7(2), 112–120
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. P. (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muhaling, A. R. (2023). Implementasi SOP terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(3), 276–288
- Nur'aini, N. (2021). Standar Operasional Prosedur dalam Organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media

- Priyatno, D. (2019). SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum. Yogyakarta: Andi Publishe
- Santosa, dalam Subandi, dkk. (2024). Manajemen Operasional. Jakarta: Prenada Media
- Saraswati, S. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2, Cetakan 1). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, S. (2021). Analisa pengaruh SOP terhadap kinerja waiter dan waitress di In Bloom Restoran Hotel Ayaartta Malioboro Yogyakarta. EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies, 2(2), 203–210