



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 13401-13415

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Kerjasama Tim, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan

Anjani Nur Sakinah Harahap, Junika Napitupulu, Rintan Saragih

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

anjaniharusellaa@gmail.com, junica.nptu@gmail.com, saragihrintan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Populasi penelitian adalah seluruh staf tetap PT. Indako Trading Coy Medan, dengan jumlah sampel sebanyak 108 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin serta teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert kepada responden. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27. Tahapan analisis yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa koordinasi dan sinergi antar karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa tingkat partisipasi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Secara simultan, standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor tersebut secara optimal.

Kata kunci: Standar Operasional Prosedur, Kerjasama Tim, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari penerapan sistem kerja yang baik dan terstruktur. Pada organisasi yang kompleks, cukup diperlukan pedoman kerja yang mampu mengarahkan setiap karyawan agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Namun demikian, masih ditemukan fenomena terkait perbedaan tingkat kinerja antar karyawan. Sebagian karyawan mampu mencapai target dengan baik, sedangkan sebagian lainnya belum konsisten dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penerapan standar operasional prosedur (SOP), keterlibatan kerja, dan kerjasama tim.

Salah satu komponen penting menciptakan sistem kerja yang terstruktur adalah Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP memiliki peran sebagai panduan karyawan dalam melakukan tugas maupun pekerjaan secara konsisten dan terstandar. Oleh karena itu SOP yang jelas dimiliki organisasi cenderung dapat meminimalisir timbulnya kesalahan pada saat bekerja. Berdasarkan pandangan dari Hasibuan (2020) bahwa penerapan SOP yang dilakukan secara efektif mampu untuk meningkatkan koordinasi antardivisi, efisiensi dalam bekerja, dan mampu untuk memperkuat akuntabilitas karyawan melakukan pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada PT. Indako Trading Coy Medan terkait standar operasional prosedur bahwa masih terdapat keluhan dari pelanggan terkait keterlambatan pengiriman, kesalahan unit, serta pelayanan after-sales yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan. Keadaan ini mencerminkan implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) pada aspek pelayanan

belum berjalan secara optimal, sehingga berpotensi menurunkan tingkat kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.

Selain SOP, kerjasama tim menjadi faktor yang penting dalam organisasi. Kerjasama antarkaryawan cenderung mampu untuk mencapai target maupun tujuan yang telah ditentukan secara bersama-sama. Setiap individu yang ada dalam tim mempunyai peran maupun tanggung jawab untuk saling melengkapi dalam memberikan kinerja yang maksimal. Pandangan dari Robbins and Judge (2019) bahwa kerja sama tim sebagai wujud kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan secara efektif bersama orang lain untuk mencapai sasaran organisasi. Suatu tim yang kuat tidak hanya berfokus pada hasil, melainkan proses kolaboratif melibatkan adanya komunikasi, koordinasi, dan komitmen antarkaryawan.

Kerjasama harus tertanam dalam setiap karyawan agar pada pelaksanaan pekerjaan mampu untuk berkolaborasi, tidak individualis, dan mampu membangun rasa saling percaya satu dengan yang lain. Suatu lingkungan pekerjaan yang memiliki landasan kepercayaan maupun keterbukaan akan dapat menciptakan harmonisasi kerja yang baik, sehingga pekerjaan tim dapat selesai secara optimal. Fenomena pada kerjasama tim terletak pada kurangnya kerja sama antar karyawan maupun antar divisi dalam menyelesaikan tugas operasional. Kondisi ini terlihat dari adanya miskomunikasi, tumpang tindih pekerjaan, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Fenomena tersebut menunjukkan koordinasi dan sinergi tim belum berjalan secara efektif, maka dapat memengaruhi kelancaran operasional dan pencapaian target perusahaan.

Faktor lain yang juga penting adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dapat menunjukkan sudah seberapa jauh karyawan mempunyai rasa yang keterikatan pada pekerjaannya. Karyawan terlibat aktif dalam melakukan tugasnya cenderung berupaya secara maksimal dalam mencapai hasil terbaik dan bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Karyawan tersebut cenderung mempunyai tanggung jawab tinggi atas kinerja dan memiliki orientasi peningkatan kinerja secara individu dan tim. Hal tersebut selaras dengan pandangan dari Robbins and Judge (2019) bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi cenderung lebih produktif, loyalitas yang kuat, dan mampu dalam mendukung pencapaian target atau tujuan organisasi secara berkelanjutan. Fenomena masalah terkait keterlibatan kerja, yaitu tingkat keterlibatan kerja karyawan yang masih bervariasi antar divisi. Hal tersebut terlihat dari masih ada karyawan yang kurang menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada pelaksanaan penelitian ini ditemukan adanya research gap yang dapat menunjukkan adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Mawaddah and Gadeng (2019) bahwa standar operasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian dari Sugianto, et al (2023) bahwa standar operasional prosedur tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Abdillah and Sari (2023) bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Liana, et al (2024) menunjukkan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Letsoin and Ratnasari (2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Liana, et al (2024) menyatakan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Standar Operasional Prosedur secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan?
2. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan?
3. Apakah keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan?
4. Apakah Standar Operasional Prosedur, kerja sama tim, dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

- pada PT. Indako Trading Coy Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis Pelaksanaan penelitian ini dapat menambah pengetahuan maupun wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia secara khusus tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan Pelaksanaan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil suatu keputusan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Berikutnya Pelaksanaan penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan atau sebagai bahan baca bagi peneliti berikutnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi dapat menggunakan berbagai sumber daya sebagai input untuk menghasilkan komoditas atau jasa sebagai output. Sumber daya ini meliputi uang atau modal, teknologi untuk mendukung proses produksi, teknik atau strategi operasional, personel, dan sebagainya. Komponen terpenting dari berbagai sumber daya ini adalah manusia, atau sumber daya manusia (SDM). Alat manajerial yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) diperlukan untuk merencanakan, mengelola, dan mengatur sumber daya manusia. MSDM dapat dilihat sebagai kebijakan dan proses organisasi (Priyono dan Marnis, 2008).

Penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan administrasi karyawan individual dalam suatu perusahaan atau kelompok karyawan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Desain pekerjaan, perencanaan personalia, seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, manajemen karir, gaji, evaluasi kinerja, pembangunan tim, dan pensiun adalah aspek-aspek lain dari manajemen sumber daya manusia (Sinambela, 2016).

Relevansi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kondisi Saat Ini

Manajemen sumber daya manusia lebih relevan dalam konteks saat ini karena dorongan beberapa hal menurut Rahardjo (2022), yaitu:

1. **Manajemen Perubahan**
Saat ini, frasa seperti “organisasi pembelajaran,” “mengelola perubahan organisasi,” “agen perubahan,” dan konsep serupa semakin populer. Kini diakui secara luas bahwa suatu organisasi hanya dapat berkembang dalam iklim sosial ekonomi saat ini jika proaktif dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Organisasi berfokus pada perubahan pola pikir mereka sebagai akibat dari kemajuan teknologi informasi.
2. **Kompetensi**
Seringkali dikatakan, “Berikan seseorang pekerjaan yang mereka kuasai, dan mereka tidak perlu bekerja lagi”. Meskipun menugaskan aktivitas kepada orang-orang di bidang yang mereka kuasai mungkin tidak selalu memungkinkan dalam lingkungan organisasi, program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak diragukan lagi dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk tugas-tugas tertentu. Minat individu juga harus diperhitungkan. Seorang karyawan akan berkinerja buruk atau mengabaikan pekerjaan yang diberikan jika mereka tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan karena mereka tidak mampu membuktikan diri sebagai karyawan berprestasi tinggi, individu tersebut pada akhirnya mungkin beralih ke cara-cara pengakuan yang berbahaya.
3. **Komitmen**
Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa besar dedikasi individu terhadap pekerjaan dan perusahaan mereka. Ada berbagai metode untuk mengevaluasi tingkat komitmen. Wawancara informal, survei, data tentang ketidakhadiran, keluhan, dan pengunduran diri sukarela dapat digunakan. Komitmen

karyawan sangat dipengaruhi oleh saluran komunikasi, teladan dari para supervisor, opini karyawan tentang berbagai kebijakan SDM, dan transparansi organisasi.

4. Kesesuaian Tujuan

Bahkan pekerja yang berdedikasi dan berkualifikasi tinggi mungkin memiliki tujuan yang berbeda dari organisasi. Akibatnya, sangat penting bahwa semua anggota baru suatu organisasi diasimilasi dengan tepat ke dalam komunitas yang ada dan dididik tentang etika kerja, nilai-nilai, tradisi, dan adat istiadat. Agar mereka dapat menemukan tujuan dan makna dalam keberadaan mereka di dalam bisnis, sangat penting bagi mereka untuk memahami nilai-nilai, tujuan, dan harapan organisasi untuk setiap individu. Sosialisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan proses ini.

5. Motivasi

Kemauan karyawan untuk bekerja keras dan ambisi mereka untuk terus meningkatkan kinerja adalah aspek lain dari perilaku manusia. Meskipun ada beberapa perspektif tentang motivasi, semuanya pada dasarnya sepakat bahwa pekerjaan bukanlah sesuatu yang secara intrinsik tidak menyenangkan. Individu ingin mendukung tujuan yang bermanfaat, terutama tujuan yang melibatkan kepentingan mereka sendiri.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ratnasari, *et al* (2020) kinerja merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2016) bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun empat elemen mengenai kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator yang akan mengukur kinerja karyawan dikemukakan oleh Arimby dalam Letsoin and Ratnasari (2020) adalah berikut:

1. Jumlah Pekerjaan
Kuantitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok merupakan prasyarat yang menetapkan standar untuk posisi tersebut. Karyawan harus memenuhi persyaratan khusus untuk setiap posisi, yang meliputi memiliki pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang diperlukan.
2. Kualitas pekerjaan
Untuk menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas tugas tertentu, setiap orang di dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan khusus. Karyawan harus memenuhi persyaratan kualitas tertentu untuk setiap pekerjaan agar dapat menyelesaikannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jika seorang karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan kualitas pekerjaan tersebut, mereka dianggap berfungsi dengan baik.
3. Ketepatan waktu
Karena bergantung pada tugas lain, beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, kuantitas dan kualitas pekerjaan akan terpengaruh jika pekerjaan di satu area tidak selesai tepat waktu, yang akan menghambat pekerjaan di area lain.
4. Kehadiran
Kehadiran karyawan merupakan prioritas utama bagi banyak bisnis karena menunjukkan pekerja yang teliti. Untuk pekerjaan tertentu, pekerja harus hadir delapan jam sehari, lima hari seminggu. Tingkat kehadiran karyawan menentukan kinerja mereka.
5. Kemampuan kerjasama
Beberapa jenis pekerjaan mungkin memerlukan kolaborasi dari dua pekerja atau lebih. Keterampilan kolaborasi antar rekan kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)

Penggunaan SOP oleh suatu organisasi dimaksudkan untuk menjamin bahwa organisasi tersebut berjalan secara konsisten, efektif, efisien, metodis, dan terkelola dengan baik, menghasilkan layanan dengan kualitas yang konsisten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Implementasi SOP tidak hanya memfasilitasi struktur dan pelaksanaan alur kerja, tetapi juga berfungsi sebagai peta jalan untuk hasil kerja yang diinginkan. Kualitas layanan publik akan meningkat secara progresif dan menjadi lebih profesional, lebih cepat, dan lebih sederhana jika semua tindakan dilakukan sesuai dengan SOP (Warman *et al.*, 2022).

Menurut Damayanti *et al.* (2023) bahwa SOP adalah pedoman atau referensi bagi karyawan yang mencakup proses standar yang digunakan oleh perusahaan untuk menjamin bahwa operasi yang dilakukan di dalam organisasi dapat mengurangi kesalahan dan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pengukuran standar operasional prosedur dapat menggunakan tujuh indikator pokok yang dikemukakan Santosa dalam Damayanti *et al.* (2023), yaitu:

1. Efisiensi
Dalam hal akurasi, efisiensi mengambil bentuk hal-hal yang terkait dengan tugas atau tugas yang diharapkan lebih akurat, cepat, dan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.
2. Konsistensi
Faktor-faktor tersebut dapat dihitung secara tepat karena bersifat tetap atau tidak berubah. Tingkat disiplin yang tinggi dari semua pihak yang terlibat sangat diperlukan karena kondisi yang konsisten memudahkan pemantauan untung-rugi dan kepatuhan terhadap peraturan pemasaran.
3. Minimalisasi kesalahan
SOP berfungsi sebagai panduan komprehensif yang mengarahkan semua karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka secara sistematis.
4. Penyelesaian masalah
SOP juga dapat digunakan untuk mengatasi masalah yang mungkin terjadi dalam bisnis atau organisasi. Perselisihan antar karyawan adalah hal yang umum. Bahkan, tampaknya tidak ada mediator yang dapat menyelesaikan perselisihan tersebut. Di sisi lain, kedua belah pihak harus mematuhi SOP yang telah ditetapkan dengan benar.
5. Perlindungan tenaga kerja
Tahap terakhir yang mencakup semua protokol untuk melindungi setiap sumber daya dari kemungkinan tanggung jawab hukum dan masalah pribadi lainnya. SOP yang dimaksud melindungi isu-isu yang berkaitan dengan loyalitas karyawan baik di tingkat individu maupun perusahaan.
6. Peta kerja
Semua tindakan yang terstruktur dengan baik dapat dilakukan sebagai pola dalam pikiran setiap orang sebagai kebiasaan yang telah terbentuk. SOP membantu pola kerja tetap pada jalurnya dan menjadi lebih terfokus. Ini berkaitan dengan poin efisiensi pertama, yang menuntut konsentrasi pada strategi yang akan dilaksanakan.
7. Batasan pertahanan
Karena setiap aktivitas institusional atau korporat dirinci secara *detail*, hal ini dapat dilihat sebagai tahap inspeksi, mirip dengan pertahanan yang kuat. Akibatnya, SOP tidak dapat digunakan oleh inspeksi eksternal untuk mengubah atau bahkan menggoyahkan bisnis.

Kerjasama Tim

Pengertian Kerjasama Tim

Pekerjaan yang diselesaikan oleh sejumlah orang yang berkolaborasi menunjukkan adanya tim kerja dengan visi dan misi bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Tim kerja adalah kelompok karyawan yang dipimpin oleh seorang manajer atau ketua tim yang bertanggung jawab untuk membimbing semua anggota agar menunjukkan produktivitas optimal dengan memberikan arahan, inspirasi, dorongan, dan bimbingan sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan sukses (Sinambela, 2016).

Menurut Maulana and Yusuf (2024) untuk mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang telah diputuskan dan diantisipasi, kerjasama tim melibatkan kelompok yang relatif kecil yang mengerjakan pekerjaan yang jelas dan aktivitas yang sulit yang dapat diselesaikan secara lebih efektif jika dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki tujuan, visi, dan misi yang sama.

Indikator Kerjasama Tim

Indikator yang digunakan penulis mengukur kerjasama tim berdasarkan Sriyono dan Farida yang dikutip oleh Letsoin and Ratnasari (2020), sebagai berikut:

1. Mau bekerjasama
Karyawan yang memiliki jiwa kerja sama adalah mereka yang ingin berkolaborasi dengan karyawan lain karena mereka adalah makhluk sosial yang bergantung pada orang lain.
2. Mengungkapkan harapan yang positif
Para pekerja bersemangat dan selalu berharap tim mereka akan berhasil mencapai tujuan perusahaan.
3. Menghargai masukan
Untuk memastikan bahwa setiap masukan karyawan dihargai, rasa memiliki terhadap karyawan lain pun berkembang.
4. Memberikan dorongan
Selain mementingkan diri sendiri, karyawan akan menunjukkan kepedulian terhadap orang lain dengan menawarkan dukungan ketika mereka melihat seseorang kurang termotivasi.
5. Membangun semangat kelompok
Tujuan dari memupuk semangat kelompok adalah memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki tingkat antusiasme yang sama.

Keterlibatan Kerja

Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2016) bahwa tingkat keterikatan seseorang dengan perusahaan dan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai keterlibatan kerja. Tingkat keterikatan seseorang dengan pekerjaan, keterlibatannya di dalamnya, dan kepeduliannya terhadap keberhasilan perusahaan semuanya dianggap sebagai aspek dari keterlibatan kerja. Pekerja menunjukkan tingkat keterlibatan tinggi biasanya bekerja dengan penuh semangat, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan menunjukkan pengabdian kepada organisasi.

Menurut Schaufeli and Bakker (2020) antusiasme, dan dedikasi adalah karakteristik dari kondisi yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan dikenal sebagai keterlibatan kerja. Keterlibatan karyawan adalah kondisi psikologis di mana seseorang merasa bersemangat, terlibat secara emosional, dan sepenuhnya terlibat dalam aktivitas kerja mereka, bukan hanya sekedar kepuasan kerja. Tingkat semangat dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan ditunjukkan oleh para pekerja yang terlibat

Indikator Keterlibatan Kerja

Indikator keterlibatan kerja diukur dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dikembangkan Rupini dalam Letsoin and Ratnasari (2020), yaitu:

1. *Absorption* (Penyerapan)

Fokus dan minat yang mendalam, keterlibatan dalam pekerjaan, perasaan waktu berlalu dengan cepat, dan ketidakmampuan untuk melepaskan diri dari pekerjaan, yang menyebabkan seseorang melupakan segala sesuatu di sekitarnya, adalah bagian dari indikator *absorption* ini. Individu dengan skor penyerapan tinggi biasanya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka, senang terlibat di dalamnya, dan merasa tenggelam di dalamnya. Akibatnya, mereka melupakan segala sesuatu di sekitar mereka, dan waktu terasa berlalu begitu cepat. Di sisi lain, mereka yang memiliki skor penyerapan rendah merasa tidak tertarik dan terlibat dalam tugas mereka, mudah melepaskan diri darinya, dan tetap sadar akan lingkungan sekitar mereka, termasuk waktu.

2. *Vigor* (Kekuatan)

Tingkat ketangguhan mental dan daya tahan yang tinggi di tempat kerja, keinginan untuk mengerahkan upaya yang signifikan di tempat kerja, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan adalah karakteristik dari indikator *vigor*.

3. *Dedication* (Dedikasi)

Perasaan memiliki tujuan, semangat, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam profesi mereka adalah karakteristik dari indikator *dedication* karena pekerjaan mereka memuaskan, memotivasi, dan sulit, mereka yang memiliki skor dedikasi relatif tinggi sangat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan tersebut. Selain itu, mereka biasanya memiliki rasa bangga dan antusiasme terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, orang-orang dengan skor dedikasi rendah kurang memiliki semangat dan kebanggaan dalam pekerjaan mereka, serta kurang pengalaman yang bermakna, dan kurang menginspirasi. Akibatnya, mereka tidak mengidentifikasi diri dengan profesi mereka.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) tujuan dari studi asosiatif adalah menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sebagai hasil dari penelitian ini, dapat dikembangkan sebuah teori yang menjelaskan, memprediksi, dan mengatur suatu fenomena.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2020) bahwa “populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi penelitian ini adalah staff tetap berjumlah 147 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristiknya. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika populasi tersebut terlalu besar untuk mereka teliti setiap anggota komunitas. Jumlah sampel penelitian dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel yang diperoleh
N : Jumlah Populasi Penelitian
e : Estimator populasi penelitian sebesar 5% (0.05)

$$n = \frac{147}{1 + 147 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{147}{1,3675}$$

$$n = 107,495 \approx 108 \text{ orang}$$

Metode sampel dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu suatu metode pengambilan sampel yang dilakukan penulis secara sengaja memilih subjek berdasarkan kriteria tertentu yang memiliki relevansi dengan tujuan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa uji asumsi klasik yang umum dapat digunakan pada suatu penelitian kuantitatif meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

1. Uji Normalitas
Menurut Budiman (2025) bahwa uji normalitas merupakan salah satu prosedur statistik yang digunakan dalam menentukan apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak.
2. Uji Heteroskedastisitas
Menurut Budiman (2025) bahwa “heteroskedastisitas sebagai salah satu permasalahan pada analisis regresi yang terjadi ketika varians dari residual tidak konstan, sehingga dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien”.
3. Uji Multikolinearitas
Menurut Budiman (2025) bahwa multikolinearitas menunjukkan situasi pada regresi berganda pada saat dua atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan sangat tinggi antara satu dengan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Fitri *et al.*, (2023) “regresi linear berganda yang dikenal sebagai *multiple linear regression* untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat”.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini biasanya dilakukan melalui dua cara, yaitu uji parsial dan uji simultan.

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Menurut Budiman (2025) “uji t digunakan untuk menguji signifikansi pada parameter individu (parsial) dalam model regresi.”
2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
Menurut Budiman (2025) bahwa “pengujian ini digunakan untuk menguji atau mengetahui signifikansi model regresi secara keseluruhan.”

Koefisien Determinasi

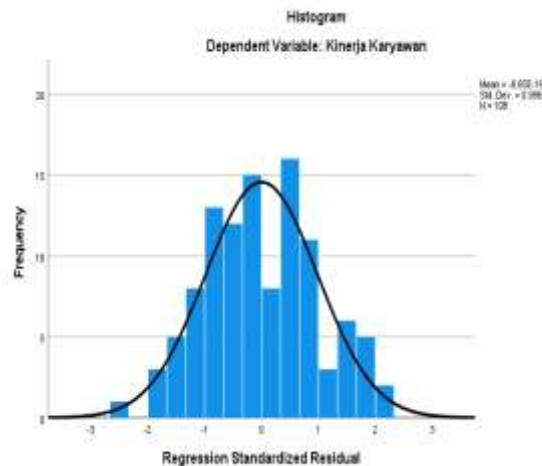
Menurut Budiman (2025) “koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dalam

menjelaskan variasi pada variabel terikat”. Dengan kata lain, uji ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditentukan berdasarkan nilai *R-Square*.

3. Hasil Penelitian

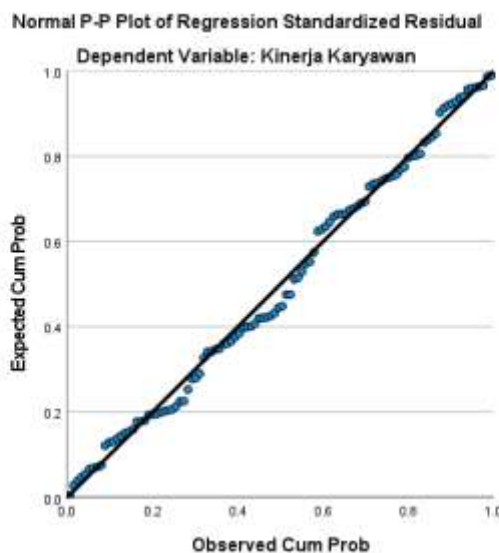
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3.1 Histogram
Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Histogram menunjukkan distribusi residual telah terstandarisasi pada model regresi dengan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Berdasarkan histogram menunjukkan pola distribusi residual menggambarkan kurva lonceng (*bell-shaped*) dan mengikuti garis kurva.



Gambar 3.1 P-P Plot
Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Hasil *P-P Plot* menunjukkan penyebaran data (*plot*) bergerak searah garis diagonal (tidak bergerak menjauhi garis diagonal), sehingga disimpulkan asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

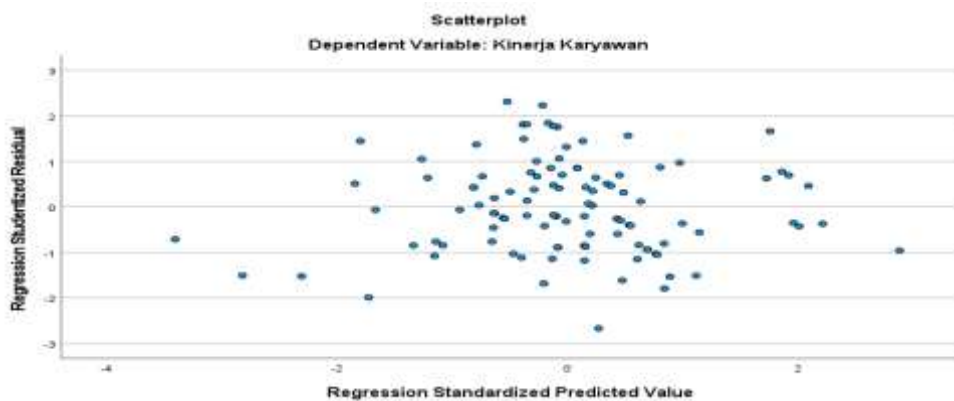
Tabel 3.1 *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		108	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.05603461	
Most Extreme Differences	Absolute	.062	
	Positive	.062	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.062	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.397	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.384
		Upper Bound	.409

Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Tabel 4.8 adalah hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 berada di atas 0,5, sehingga dari hasil tersebut disimpulkan data mengalami distribusi yang normal. Dengan demikian berdasarkan ketiga pengujian normalitas menunjukkan bahwa model regresi penelitian memiliki data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan *Scatterplot*
 Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot* yang menunjukkan data mengalami penyebaran di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y (tidak membentuk pola tertentu), sehingga disimpulkan pada model regresi penelitian tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1.2 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Standar Operasional Prosedur	.502	1.993
	Kerjasama Tim	.540	1.850
	Keterlibatan Kerja	.606	1.649

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Hasil uji multikolinearitas yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* standar operasional prosedur (0,502), kerjasama tim (0,540), dan keterlibatan kerja (0,606) berada di atas 0,10, serta nilai VIF standar operasional prosedur (1,993), kerjasama tim (1,850), dan keterlibatan kerja (1,649) berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan setiap variabel bebas tidak saling berkorelasi, sehingga dapat digunakan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3 Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	8.384	3.882	
Standar Operasional Prosedur	.201	.077	.215
Kerjasama Tim	.247	.075	.264
Keterlibatan Kerja	.699	.116	.455

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Berikut ini dapat diperoleh persamaan regresi yang dibentuk berdasarkan Tabel 4.10:

$$Y=8,384+0,201X_1+0,247X_2+0,699X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 8,384 yang berarti jika tidak ada variabel independen, yakni standar operasional prosedur, kerjasama tim, keterlibatan kerja dalam penelitian ini maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,384.
2. Koefisien regresi standar operasional prosedur (b_1) sebesar 0,201 yang berarti apabila standar operasional prosedur meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,201 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi kerjasama tim (b_2) sebesar 0,247 yang berarti apabila kerjasama tim meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,247 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi keterlibatan kerja (b_3) sebesar 0,699 yang berarti apabila keterlibatan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,699 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria uji t, yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, H_0 ditolak atau H_a diterima pada $\alpha = 0,05$
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima atau H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$

Berdasarkan rumus tersebut, maka:

$$t_{tabel} = \frac{0,05}{2}; 108 - 4 - 1$$

$$t_{tabel} = 0,025; 103$$

Jadi diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,983.

Dengan bantuan program SPSS Versi 27, maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.160	.033
	Standar Operasional Prosedur	2.605	.011
	Kerjasama Tim	3.309	.001
	Keterlibatan Kerja	6.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Interpretasi hasil uji hipotesis parsial dapat dilihat di bawah ini:

1. Pengaruh standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan
 Nilai t_{hitung} sebesar $2,605 \geq t_{tabel}$ sebesar $1,983$, maka standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga disimpulkan bahwa hasil penelitian ini selaras dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
 Nilai t_{hitung} sebesar $3,309 \geq t_{tabel}$ sebesar $1,983$, maka kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga disimpulkan bahwa hasil penelitian ini selaras dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.
3. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan
 Nilai t_{hitung} sebesar $6,050 \geq t_{tabel}$ sebesar $1,983$, maka keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga disimpulkan bahwa hasil penelitian ini selaras dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria uji tersebut, yaitu:

Nilai F_{tabel} diperoleh dengan rumus $F_{tabel} = df1=k-1; df2=n-k-1$, pada $\alpha (0,05)$

Berdasarkan rumus tersebut, maka:

$$\begin{aligned} df1 &= 4-1 \\ df1 &= 3; \\ df2 &= 108-4-1 \\ df2 &= 103 \end{aligned}$$

Jadi nilai F_{tabel} pada $\alpha (0,05)$ sebesar $2,69$.

Dengan bantuan program SPSS Versi 27, maka diperoleh hasil uji F pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1800.653	3	600.218	62.466	.000 ^b
	Residual	999.310	104	9.609		
	Total	2799.963	107			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kerjasama Tim, Standar Operasional Prosedur

Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Standar operasional prosedur (X_1), kerjasama tim (X_2), dan keterlibatan kerja (X_3) memiliki nilai F_{hitung} sebesar $62,466 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,69, artinya standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.6 Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.633	3.09980

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kerjasama Tim, Standar Operasional Prosedur

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Oleh SPSS Versi 27 (2026)

Nilai *R-Square* yang diperoleh sebesar 0,643, artinya standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja mempengaruhi atau menjelaskan kinerja pegawai sebesar 64,3%. Sedangkan, 35,7% adalah pengaruh dari variabel atau faktor lain yang tidak disertakan penulis pada penelitian ini

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi pada standar operasional prosedur sebesar 0,201 dan nilai $t_{hitung} (2,605) \geq t_{tabel} (1,983)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa standar operasional prosedur mengalami pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan semakin baik standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku pada perusahaan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. SOP secara umum digunakan sebagai pedoman kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan maupun standar kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, SOP yang mudah dipahami dan diterapkan, membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang berlaku, sehingga memiliki dampak terhadap kerjanya yang akan mengalami peningkatan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan seluruh pernyataan SOP berkategori tinggi, sehingga mengindikasikan bahwa SOP yang berlaku di perusahaan berjalan baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan SOP adalah $X_{1.7} (4,2685)$, yaitu tentang karyawan memeriksa kembali hasil pekerjaan untuk memastikan tidak mengalami kesalahan. Hal tersebut menunjukkan SOP dapat menciptakan sikap kerja karyawan lebih bertanggung jawab dan teliti. Kesadaran memeriksa kembali pekerjaan agar terhindar dari kesalahan adalah suatu sikap yang dapat menunjukkan bahwa karyawan menjunjung tinggi kualitas kerja, dapat berdampak terhadap kerjanya semakin meningkat.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi pada standar operasional prosedur sebesar 0,247 dan nilai $t_{hitung} (3,309) \geq t_{tabel} (1,983)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti karyawan yang saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaan secara tim dapat mencapai hasil yang optimal. Kerjasama tim yang baik dapat menciptakan suasana yang saling membantu dan terkoordinir saat melakukan pekerjaan hingga menyelesaikan pekerjaan, sehingga membuat tujuan maupun target perusahaan dapat

tercapai. Kemudian, kerjasama tim yang terjalin baik cenderung membuat pekerjaan menjadi seimbang dan permasalahan yang mungkin timbul dapat segera terselesaikan, maka berdampak atas hasil pekerjaan menjadi semakin optimal.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan seluruh pernyataan kerjasama tim berkategori tinggi, sehingga mengindikasikan kerjasama tim yang terjalin dalam perusahaan sudah baik. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan kerjasama tim adalah X2.12 (4,1759), yang berhubungan dengan karyawan menyukai pada saat di dalam tim karena adanya sikap yang saling mendukung antar anggota tim. Hal tersebut menunjukkan dukungan yang saling diberikan antar karyawan dapat menciptakan suasana yang nyaman dan kekompakan dalam tim. Keadaan tersebut menjadi pemicu karyawan akan semakin optimal dalam bekerja karena memiliki perasaan dihargai dan dibantu oleh rekannya, sehingga berdampak pula dengan hasil pekerjaannya yang semakin baik.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi pada keterlibatan kerja sebesar 0,247 dan nilai $t_{hitung} (3,309) \geq t_{tabel} (1,983)$. Hasil tersebut menunjukkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat menunjukkan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka hasil pekerjaan juga akan mengalami peningkatan. Keterlibatan kerja dapat memberikan gambaran sudah sejauh mana karyawan terikat secara emosional terhadap perusahaan, kesediaan menuangkan pikiran dan energi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Keterlibatan yang aktif dalam diri karyawan cenderung menunjukkan komitmen tinggi dan usaha yang maksimal diberikan karyawan untuk mencapai hasil yang baik kepada perusahaan.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan seluruh pernyataan keterlibatan kerja berkategori tinggi, sehingga mengindikasikan karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaannya saat ini. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan keterlibatan kerja adalah X3.5 (4,222), yang berhubungan dengan karyawan memiliki energi yang tinggi saat melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan karyawan memiliki semangat dan termotivasi dalam bekerja, serta kesediaan menyelesaikan pekerjaan. Energi kerja yang tinggi dimiliki karyawan adalah salah satu bentuk keterlibatan kerja yang berdampak positif terhadap hasil pekerjaan karyawan.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Kerjasama Tim, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai $F_{hitung} (62,466) \geq F_{tabel} (2,69)$, yang menunjukkan standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti ketiga faktor atau variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kombinasi pada standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja dapat menunjukkan bahwa karyawan cenderung bekerja semakin produktif, saling mendukung satu sama lain, dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, maka cenderung berdampak terhadap kinerja yang semakin meningkat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka menghasilkan kesimpulan berikut: 1). Standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan, artinya semakin baik standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku pada perusahaan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan, 2). Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan, artinya karyawan yang saling bekerjasama dalam melakukan pekerjaan secara tim dapat mencapai hasil yang optimal, 3). Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, maka hasil pekerjaan juga akan mengalami peningkatan, 4). Standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy Medan, artinya menunjukkan bahwa standar operasional prosedur, kerjasama tim, dan keterlibatan kerja secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Saran: Adapun beberapa saran yang dikemukakan penulis bagi perusahaan dan bagi peneliti berikutnya, yaitu: 1). Bagi PT. Indako Trading Coy Medan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menetapkan standar operasional prosedur yang semakin efektif dan efisien untuk dijalankan, menjaga agar tim dapat saling bekerjasama, dan melibatkan

karyawan pada setiap aktivitas yang ada dalam perusahaan. 2). Bagi Peneliti Berikutnya. Peneliti berikutnya dapat menambah variabel bebas lain, mengingat masih terdapat 35,7% kontribusi dari variabel lain dalam mempengaruhi variabel tersebut.

Referensi

1. Abdillah, R. and Sari, E.P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, Vol. 2, No. 1, pp. 170-183.
2. Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
3. Budiman, J. (2025). *Ekonometrika Dasar*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
4. Damayanti, D. et al. (2023). Penerapan Standar Operasional Prosedur Pada Bisnis Coffee Shop Garis Tangan, *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*, 1(3), pp. 686–691.
5. Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM (Teori & Aplikasi)*. Jakarta: Luxima Metro Media.
6. Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Fitri, A., et al., (2023). *Dasar-dasar Statistika untuk Penelitian*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
8. Letsoin, V.R. and Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, *DIMENSI*, 9(1), pp. 17–34.
9. Liana, Y. et al. (2024). Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Indonesia Supercorridor, *Assyariah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Universitas Al-Amien Prenduan*, 05(02), pp. 161–177.
10. Maulana, R. and Yusuf, M.A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik, *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), pp. 860–870.
11. Mawaddah; and Gadeng, T. (2019). Pengaruh Keterlibatan Pegawai dan Standar Operasional Terhadap Komitmen Pegawai PT. Alfa Scorpii Lambaro, *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(2), pp. 42–68.
12. Nurhaliza, M. and Winarno, S.H. (2023). Pengaruh Standard Operating Procedure (SOP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi, 3(2), pp. 47–57.
13. Priyono dan Marnis (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
14. Rahardjo, D.A.S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
15. Ratnasari, S.L. et al. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja.
16. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
17. _____. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
18. Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
19. Sugianto, A. et al. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia (JMMNI)*, Volume 4, Nomor 2, pp. 246-259.
20. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
21. Warman, C. et al. (2022). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong, *SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)*, 1(1), pp. 50–64.