



Pengaruh Disiplin Kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Perunggasan di Kabupaten Mojokerto

Shafira Nurlaili, Mohammad Ali Masyhuri, Muslikhun

Progam Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

akushafira04@gmail.com, mohammad.ali@stiemahardhika.ac.id, muslikhun@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Disiplin kerja serta pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi bagian penting mendukung pencapaian prestasi kerja karyawan, terutama pada perusahaan perunggasan yang mengutamakan ketepatan waktu dan konsistensi dalam menjalankan kegiatan operasional. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis keterkaitan kedisiplinan kerja serta pelaksanaan SOP dengan pencapaian kerja karyawan perunggasan berskala nasional di Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan kesalahan 5%, ditetapkan responden sebanyak yang 92 responden, sedangkan 100 responden dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh instrumen yang digunakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sebagaimana tercermin dari Cronbach's Alpha berada pada rentang 0,732 sampai 0,791. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,301$; Sig. = 0,001), SOP memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 5,663$; Sig. = 0,000). Pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 59,533$; Sig. = 0,000). R^2 sebesar 0,551 menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat menerangkan 55,1% perbedaan kinerja karyawan, sementara 44,9% sisanya dipengaruhi aspek lain yang dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Standar Operasional Prosedur, Kinerja Karyawan, Perusahaan Perunggasan.

Abstract

Work discipline and the implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) are crucial factors in supporting employee performance, particularly in poultry companies that prioritize punctuality and consistency in their operations. This study aims to analyze the relationship between work discipline, SOP implementation, and the performance of employees at a national-scale poultry company in Mojokerto Regency. A quantitative approach with an associative design was employed. Primary data were collected via a questionnaire using a five-point Likert scale. The study population consisted of 120 employees; based on the Slovin formula with a 5% margin of error, a sample of 92 respondents was determined, and data from 100 respondents were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics software. Test results indicated that all instruments met validity and reliability criteria, with Cronbach's Alpha values ranging from 0.732 to 0.791. The t-test results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.301$; Sig. = 0.001), and SOP implementation also had a positive and significant impact ($t = 5.663$; Sig. = 0.000). Simultaneous testing revealed that both variables had a significant effect ($F = 59.533$; Sig. = 0.000). An R^2 value of 0.551 indicates that the model explains 55.1% of the variance in employee performance, while the remaining 44.9% is influenced by other factors—areas the company can evaluate to further improve performance.

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

1. Pendahuluan

Iklim persaingan bisnis yang kian ketat memaksa setiap organisasi, tidak terkecuali perusahaan di bidang agribisnis, untuk senantiasa memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja tenaga kerjanya. Dua hal yang berkaitan erat dengan upaya tersebut adalah kedisiplinan kerja dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP). Perusahaan bukan hanya memerlukan karyawan yang cakap secara teknis, melainkan juga karyawan yang bisa menjaga konsistensi perilaku kerjanya agar dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan operasional yang serba cepat.

Kedisiplinan kerja bisa dimaknai sebagai bentuk konkret pertanggungjawaban karyawan dalam menaati kebijakan, prosedur, dan aturan perusahaan, yang tampak dari kepatuhan pada waktu, keteraturan kerja, serta rasa tanggung jawab atas tugas yang diemban (I Ketut Gede Wira Pradita, Putu Lidia Marini, 2025) Studi-studi sebelumnya mencatat disiplin kerja meningkatkan produktivitas serta kinerja secara signifikan. pegawai (Muslikun, 2025) serta temuan yang sejalan juga ditemukan pada penerapan kedisiplinan kerja di lingkungan kerja lain yang berorientasi pada pencapaian target operasional (Masyhuri, 2024)

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman terdokumentasi dan mengatur penerapan pekerjaan secara konsisten, seragam, dan terukur. Keberhasilan maupun kegagalan suatu bisnis banyak bergantung pada sejauh mana pedoman tersebut dijalankan secara konsisten oleh seluruh unsur organisasi (Masyhuri, 2025) Studi lain menunjukkan bahwa penerapan SOP yang optimal mampu meningkatkan efisiensi kerja, waktu maupun output kerja pada lingkungan produksi (Muslikun, 2025) sementara beberapa kajian pembandingan pada berbagai jenis organisasi juga menegaskan bahwa efektivitas SOP sangat bergantung pada konsistensi penerapannya di lapangan (Ketut Witara, 2023)

Adapun kinerja karyawan dimaknai sebagai pencapaian individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab guna menghasilkan pencapaian sesuai harapan perusahaan, baik dilihat dari sisi mutu maupun jumlah pekerjaan yang diselesaikan (Saputri, 2019). Mengingat kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi berjalan seiring dengan tingkat kinerjanya, perusahaan perlu mengelola dua faktor yang paling mudah dikendalikan oleh manajemen, yakni kedisiplinan kerja dan kepatuhan pada SOP.

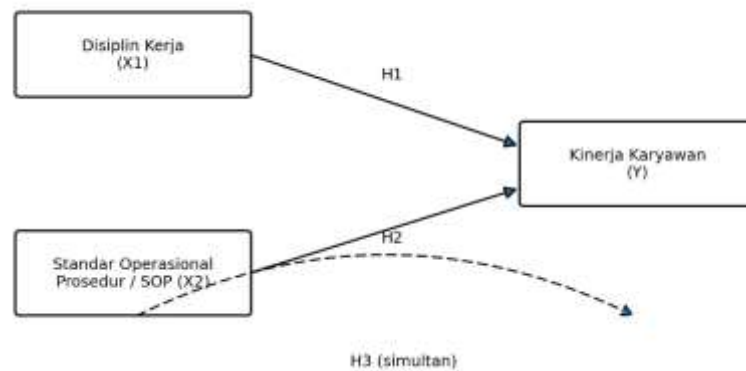
Penelitian ini mengambil objek pada badan usaha swasta nasional yang bergerak pada sektor agribisnis perunggasan secara terpadu, meliputi kegiatan pembibitan ayam (*breeding farm*), penetasan (*hatchery*), pemeliharaan komersial (*commercial farm*), pemotongan ayam, sampai produksi pakan ternak (*feedmill*); perusahaan ini telah beroperasi sejak 1986 dan berkantor pusat di Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Mengingat adanya keterbatasan waktu dan sumber daya, penelitian ini dipusatkan satu unit usaha saja, yakni unit produksi pakan ternak, mengingat aktivitas operasionalnya erat kaitannya dengan penerapan kedisiplinan kerja dan SOP dalam menjaga kelancaran proses produksi.

Pada praktiknya, perusahaan tersebut masih menjumpai berbagai kendala terkait kedisiplinan dan ketaatan terhadap prosedur kerja, di antaranya keterlambatan, minimnya ketelitian dalam menjalankan prosedur, serta belum konsistennya sebagian karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku. Hal ini berisiko menurunkan efektivitas operasional maupun kualitas kinerja karyawan secara menyeluruh (Sylvia Alysia, 2023) Kondisi serupa juga banyak ditemukan pada perusahaan perunggasan lain, di mana kedisiplinan kerja bersama pelatihan kerja terbukti turut menyumbang pada kinerja karyawan (Purwanto, 2020), begitu pula lingkungan kerja dan motivasi kerja yang terbukti ikut membentuk kedisiplinan karyawan pada usaha peternakan unggas (Fitrianty, 2022)

Sejauh pengamatan penulis, kajian menganalisis hubungan disiplin kerja dan SOP secara bersamaan dengan kinerja karyawan pada perusahaan perunggasan di Kabupaten Mojokerto masih jarang dilakukan, sehingga penelitian ini bermaksud mengisi kekosongan tersebut. Dasar pemikiran hubungan antarvariabel bertumpu pada anggapan bahwa kedisiplinan kerja menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab individu dalam bekerja, sedangkan SOP memberikan arah kerja yang jelas dan tersusun rapi; apabila keduanya berjalan beriringan, hasil kerja diperkirakan akan lebih optimal dibandingkan jika hanya salah satu aspek yang diperhatikan.

Mengacu pada kerangka berpikir tersebut, penelitian ini menyusun tiga hipotesis. H1: Kedisiplinan Disiplin kerja berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara parsial. H2: Standar Operasional Prosedur (SOP) diduga berpengaruh pada hasil kerja pegawai secara parsial. H3: Kedisiplinan pekerjaan serta SOP diduga berperan dalam pencapaian kinerja karyawan secara bersama-sama.

Hubungan antarvariabel beserta letak masing-masing hipotesis digambarkan Dalam kerangka konseptual berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

2. Metode Penelitian

Studi dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausal) guna memperoleh gambaran hubungan dan pengaruh kedisiplinan kerja serta SOP terhadap kinerja karyawan melalui data numerik yang diolah secara statistic (Sugiyono 2023, n.d.) Data primer diperoleh lewat survei berbentuk kuesioner tertutup, sehingga penilaian karyawan terhadap praktik kerja sehari-hari dapat terekam secara langsung; data ini dilengkapi pula dengan dokumentasi dan wawancara kepada pihak perusahaan sebagai data pendukung.

2.1. Populasi dan Sampel

Keseluruhan populasi penelitian meliputi karyawan unit produksi pakan ternak (feedmill) pada perusahaan perunggasan yang berlokasi di Kabupaten Mojokerto, yakni sebanyak 120 orang. Jumlah sampel dihitung memakai rumus Slovin (Sugiyono, 2024), yaitu $n = N / (1 + N.e^2)$, dengan N menunjukkan total populasi dan menyatakan taraf kesalahan yang masih dapat ditoleransi. Pada taraf kesalahan 5% ($e = 0,05$), diperoleh hasil $n = 120 / (1 + 120 (0,05^2)) = 92,31$, sehingga jumlah sampel minimal yang harus dipenuhi adalah 92 responden.

Sampel diambil secara acak, dengan tetap memperhatikan syarat bahwa responden merupakan karyawan aktif yang memahami penerapan kedisiplinan kerja dan SOP dalam kegiatan operasional sehari-hari. Kuesioner dibagikan langsung kepada karyawan yang memenuhi syarat tersebut, dan seluruh 100 kuesioner yang kembali dinilai lengkap dan layak dianalisis, telah melampaui batas minimum hasil perhitungan Slovin, sehingga keseluruhan data tersebut dipakai dalam tahap analisis berikutnya.

2.2. Definisi Operasional Variabel

Ketiga variabel penelitian dioperasionalkan supaya dapat diukur secara konsisten dengan instrumen data dinilai menggunakan skala Likert lima poin dengan rentang sangat tidak setuju hingga sangat setuju.. Ringkasan definisi operasionalnya tercantum pada Tabel 1

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber Referensi
Disiplin Kerja (X1)	Kehadiran sesuai jadwal, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab pekerjaan, ketaatan terhadap atasan	5	Samsudin (2024); Dr. Muhammad Nawir (2024)
Standar Operasional Prosedur (X2)	Kejelasan prosedur kerja, kemudahan memahami SOP, konsistensi penerapan, kepatuhan terhadap	5	Nikita (2025); Subandi et al. dalam Nikita (2025)

Variabel	Indikator	Item	Sumber Referensi
SOP, efektivitas SOP dalam menunjang pekerjaan			
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja, pencapaian sasaran, ketepatan waktu, serta tanggung jawab, kerja sama antarkaryawan	5	Putri (2023)

Sumber: diolah peneliti (2026)

2.3. Teknik Analisis Data

Sebelum Pengolahan data diawali dengan mengevaluasi kualitas instrumen penelitian melalui pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing pernyataan diperiksa melalui teknik Uji validitas instrumen melalui *Pearson Product Moment* dengan kriteria $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,196) pada df 98 dan $\alpha = 5\%$, serta nilai signifikansi $< 0,05$. Sementara itu, konsistensi instrumen diukur melalui reliabilitas instrumen diuji Reliabilitas instrumen diuji melalui Cronbach's Alpha dengan nilai ambang minimum yang disyaratkan sebesar 0,60.

Tahap berikutnya adalah analisis deskriptif untuk melihat kecenderungan jawaban responden, Setelah pengujian instrumen selesai, analisis dilanjutkan dengan pemeriksaan asumsi klasik. Pengujian tersebut mencakup normalitas diuji melalui Kolmogorov-Smirnov, histogram, dan P-P Plot. multikolinearitas dengan melihat Tolerance-VIF, scatterplot residual, dan Durbin-Watson untuk pengujian asumsi klasik. Setelah model memenuhi seluruh persyaratan tersebut, Persamaan Model regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Penjelasan : Y adalah variabel hasil kerja karyawan sebagai variabel dependen, α menunjukkan nilai konstanta, β_1 dan β_2 menunjukkan koefisien regresi untuk setiap variabel independen, sementara X_1 merepresentasikan variabel bebas mewakili kedisiplinan kerja, X_2 mewakili Standar Operasional Prosedur menyatakan nilai kesalahan pengganggu (residual).

Pengujian hipotesis secara individual dilakukan melalui uji t dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan 100 responden dan dua variabel bebas, tingkat kebebasan statistik yang dihasilkan adalah 97, sehingga t tabel bernilai 1,985. Pengujian pengaruh secara simultan menggunakan Pengujian simultan melalui uji statistik F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ serta F tabel sebesar 3,09. Sejauh mana model regresi mampu menerangkan variasi kinerja karyawan diukur melalui nilai determinasi (R^2)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Profil Responden

Temuan Kajian melibatkan total 100 subjek penelitian berstatus karyawan aktif pada unit produksi pakan ternak perusahaan perunggasan di Kabupaten Mojokerto. Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 2. Dari sisi jenis kelamin, kelompok perempuan mendominasi dengan proporsi mencapai 72%. Dilihat dari sisi usia, sebagian besar responden (51%) berusia di atas 35 tahun, disusul kelompok usia 31–35 tahun sebanyak 37%, sementara kelompok usia 20–30 tahun hanya berjumlah 12% dari keseluruhan responden. Profil responden memperlihatkan bahwa sebagian besar berada pada kelompok pekerja dewasa telah cukup berpengalaman di lingkungan perusahaan.

Tabel 2. Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	28	28%
	Perempuan	72	72%
Usia	20–25 tahun	6	6%
	26–30 tahun	6	6%
	31–35 tahun	37	37%
	> 35 tahun	51	51%

Sumber: olahan data kuesioner peneliti (2026)

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil analisis instrumen memperlihatkan semua pertanyaan yang digunakan dalam seluruh variabel memenuhi uji validitas karena r hitung > dengan nilai mengacu pada r tabel 0,196 dan nilai Sig 0,001 < 0,05. Uji reliabilitas memenuhi kriteria dengan Cronbach's Alpha > 0,60. Hasil pengujian ditampilkan pada Tabel 3

Tabel 3. Ringkasan Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Rentang r Hitung	r Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	5	0,648–0,837	0,196	0,760	Valid dan reliabel
SOP (X2)	5	0,687–0,795	0,196	0,791	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,637–0,822	0,196	0,732	Valid dan reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026

Dengan hasil tersebut, setiap butir instrumen dapat dikatakan mampu mewakili konstruk yang hendak diukur, dan jawaban responden pada ketiga variabel tergolong stabil, sehingga data ini layak diproses ke tahap analisis selanjutnya.

3.3. Statistik Deskriptif

Sebaran jawaban responden pada ketiga variabel dirangkum pada Tabel 4, dengan kategori yang ditetapkan berdasarkan interval rata-rata skor skala lima (3,41–4,20 dikategorikan tinggi; di atas 4,20 dikategorikan sangat tinggi)

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Item	Mean	Median	Kategori
Disiplin Kerja (X1)	5	4,39	4,00	Sangat Tinggi
Standar Operasional Prosedur (X2)	5	4,08	4,00	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	5	4,14	4,00	Tinggi

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026).

Seluruh variabel tergolong tinggi hingga sangat tinggi, mengindikasikan bahwa responden memandang positif praktik kedisiplinan kerja, penerapan SOP, maupun kinerja mereka sendiri. Kedisiplinan kerja mencatat rata-rata tertinggi, dengan butir kepatuhan pada instruksi atasan sebagai penyumbang utama. Di sisi lain, keseragaman penerapan SOP oleh seluruh karyawan menjadi butir dengan skor relatif paling kecil pada variabel SOP, yang menandakan masih terbukanya peluang perbaikan pada aspek konsistensi pelaksanaan prosedur di lapangan.

3.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian Uji Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Sig. 0,005, yang secara statistik masih di bawah 0,05. Meski demikian, pemeriksaan secara visual berdasarkan histogram dan Normal P-P Plot memperlihatkan pola nilai residual yang mendekati bentuk lonceng atau mengikuti garis diagonal, dengan nilai rata-rata residual yang mendekati nol. Ukuran sampel yang cukup besar ($n = 100$) membuat uji Kolmogorov-Smirnov menjadi relatif peka terhadap penyimpangan kecil, sehingga model regresi tetap dianggap memenuhi syarat untuk pengujian berikutnya.

Hasil uji multikolinearitas disajikan Berdasarkan Tabel 5 Model regresi bebas multikolinearitas, ditunjukkan oleh Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas berarti antara Kedisiplinan Kerja dan SOP.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,567	1,762	Bebas multikolinearitas
Standar Operasional Prosedur (X2)	0,567	1,762	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data penelitian diolah menggunakan IBM SPSS Statistics (2026).

Uji heteroskedastisitas dengan Residual tersebar secara acak tanpa pola, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas, dan nilai Durbin-Watson 1,436 menunjukkan tidak adanya autokorelasi dan mengindikasikan tidak adanya autokorelasi yang berarti pada residual model.

3.5. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian t pada Regresi Linear Berganda untuk setiap variabel ditampilkan dalam Tabel 6

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	t Hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	6,601	-	-	-	-
Disiplin Kerja (X1)	0,271	0,082	3,301	0,001	H1 diterima
SOP (X2)	0,413	0,073	5,663	0,000	H2 diterima

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics, peneliti (2026).

Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 6,601 + 0,271X_1 + 0,413X_2$ Uji parsial menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja dan SOP memiliki t hitung masing-masing 3,301 dan 5,663, dengan Sig. 0,001 Dengan nilai ditunjukkan oleh Sig. 0,000 dan t hitung $> 1,985$ dan Sig. $< 0,05$, H1 dan H2 dinyatakan diterima. Artinya, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien SOP sebesar 0,413 lebih tinggi dibandingkan disiplin kerja sebesar 0,271 yang mengisyaratkan bahwa pada konteks penelitian ini, kejelasan dan konsistensi prosedur kerja memberi dorongan yang sedikit lebih besar terhadap kinerja dibandingkan aspek kedisiplinan perorangan.

Pengujian secara simultan menghasilkan F hitung sebesar 59,533, jauh di atas dengan nilai F tabel 3,09 serta nilai Sig. 0,000 menunjukkan bahwa H3 diterima. Selanjutnya, hasil pengujian Hasil analisis F dan koefisien determinasi tercantum terhadap Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Ukuran	Nilai	Keterangan
F hitung	59,533	Sig. 0,000; F tabel 3,09; H3 diterima
R	0,742	Hubungan kuat
R Square	0,551	Model menjelaskan 55,1%
Adjusted R Square	0,542	Setelah penyesuaian 54,2%

Sumber: Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics, peneliti (2026).

Koefisien korelasi sebesar 0,742 mengindikasikan hubungan yang kuat, dengan R Square sebesar 0,551 berarti bahwa kedua variabel independen menerangkan 55,1% perubahan kinerja karyawan, sementara 44,9% sisanya berasal dari faktor di luar model, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, dan budaya organisasi

3.6. Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Analisis hipotesis H1 didukung secara statistik dengan pengaruh positif ($B = 0,271$; Sig. = 0,001). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa Disiplin kerja menunjukkan kesadaran dan kemauan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan sehingga karyawan disiplin cenderung lebih tepat waktu, taat pada prosedur, dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya (Hambali et al., 2024) Pada penelitian ini, responden menilai aspek kepatuhan pada instruksi atasan dan ketepatan waktu penyelesaian tugas berada pada kategori sangat tinggi, sejalan dengan tingginya skor kinerja pada butir ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Hasil ini memperkuat temuan penelitian pada perusahaan sejenis di sektor perunggasan, yang melaporkan bahwa kedisiplinan kerja juga dibentuk oleh faktor motivasi serta lingkungan kerja, yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Salsabila et al., 2026) Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya disiplin, misalnya lewat pengawasan kehadiran dan penerapan konsekuensi secara konsisten atas pelanggaran, tetap menjadi salah satu pengungkit utama kinerja pada lingkungan kerja produksi yang menuntut ketepatan waktu tinggi.

3.7. Standar Operasional Prosedur dan Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua juga terbukti didukung dengan menunjukkan menunjukkan pengaruh positif serta bermakna ($B = 0,413$; $\text{Sig.} = 0,000$), dengan nilai koefisien lebih tinggi daripada kedisiplinan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa SOP bukan sekadar aturan formal, melainkan telah menjadi pedoman praktis yang membantu karyawan bekerja secara terarah, konsisten, dan efisien (Ayunda, 2026) Responden dalam penelitian ini menilai kejelasan prosedur kerja serta kemudahan dalam memahami dan menerapkan SOP berada pada kategori baik sampai sangat baik, kendati konsistensi pelaksanaan SOP oleh seluruh karyawan tercatat sebagai aspek dengan skor paling rendah pada variabel ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian pada organisasi berbasis proses produksi lainnya, yang memperlihatkan bahwa penerapan SOP yang baik dapat mendorong kedisiplinan kerja sekaligus kinerja karyawan (Cindy et al., 2024) maupun kajian pembandingan pada berbagai sektor yang menegaskan bahwa efektivitas SOP lebih banyak ditentukan oleh konsistensi penerapannya di lapangan, bukan semata-mata oleh keberadaan dokumen prosedurnya (Lamondjong et al., 2021) Implikasi dari temuan ini, perusahaan perlu terus menjalankan sosialisasi dan pengawasan secara berkala agar seluruh karyawan menerapkan SOP secara seragam, bukan hanya sebatas pemahaman pada tingkat individu.

3.8. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan SOP

Uji simultan memperlihatkan disiplin kerja serta SOP secara simultan berdampak menunjukkan pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan ($F = 59,533$; $\text{Sig.} = 0,000$; $R^2 = 0,551$). Kedua variabel menunjukkan Tolerance 0,567 dan VIF 1,762 mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas terbebas dari multikolinearitas tumpang tindih secara berlebihan, sehingga kontribusi khas masing-masing variabel tetap dapat teramati, baik saat diuji sendiri-sendiri maupun bersamaan. Sejalan dengan gagasan bahwa kedisiplinan menjamin kepatuhan individu sementara SOP menyediakan panduan yang bersifat sistemik, perpaduan keduanya menghasilkan sinergi yang mendorong hasil kerja menjadi lebih optimal dibandingkan bila manajemen hanya memperhatikan salah satu faktor saja (Salsabila et al., 2026)

Secara praktis, perusahaan disarankan menjadikan penguatan SOP sebagai fokus utama dalam perbaikan kinerja, tanpa mengesampingkan pembinaan kedisiplinan kerja sebagai landasan tanggung jawab individu. Karena masih ada 44,9% variasi kinerja karyawan yang belum terjelaskan oleh model ini, Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel motivasi kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan supaya gambaran yang diperoleh menjadi lebih menyeluruh.

3.9. Implikasi Manajerial dan Teoreti

Ditinjau dari sisi teoretis, temuan ini menambah kajian mengenai peran kedisiplinan kerja dan SOP pada sektor agribisnis perunggasan, yang literaturnya masih tergolong terbatas dibandingkan sektor jasa atau manufaktur pada umumnya. Lebih besarnya kontribusi SOP dibandingkan kedisiplinan kerja mengindikasikan bahwa pada lingkungan kerja berbasis proses produksi yang berulang, kejelasan prosedur menjadi pengungkit kinerja yang sedikit lebih kuat dibandingkan sekadar faktor kedisiplinan personal.

Ditinjau dari sisi manajerial, perusahaan disarankan untuk meninjau dan memperbarui SOP secara berkala agar tetap sesuai dengan kondisi kerja terkini, memperkuat sosialisasi prosedur kepada seluruh karyawan termasuk karyawan baru, serta menjaga mekanisme pengawasan dan pembinaan disiplin secara konsisten. Perpaduan kedua langkah tersebut diharapkan mampu mendorong pencapaian kinerja karyawan yang lebih stabil dan berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji parsial memperlihatkan bahwa disiplin Disiplin Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,271$; $t = 3,301$; $\text{Sig.} = 0,001$), sementara SOP juga memberikan pengaruh positif serta nyata ($B = 0,413$; $t = 5,663$; $\text{Sig.} = 0,000$). Kedisiplinan kerja dan SOP secara simultan dua Variabel penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ($F = 59,533$; $\text{Sig.} = 0,000$). R Square sebesar 0,551 menunjukkan bahwa disiplin kerja dan SOP menjelaskan 55,1% kinerja karyawan, sedangkan 44,9% dipengaruhi faktor lain. Implikasinya, perusahaan perlu senantiasa menjaga dan memperkuat budaya disiplin kerja sekaligus memperbaiki SOP secara berkala, agar karyawan dapat bekerja lebih profesional, konsisten, dan produktif. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, salah satunya terkait cakupan objek yang hanya terfokus pada unit usaha perusahaan, metode penarikan sampel yang bersifat non-probabilitas, serta jumlah variabel bebas yang masih terbatas pada dua aspek saja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan responden ke unit usaha lain dalam perusahaan yang sama ataupun perusahaan perunggasan lainnya, serta memasukkan variabel tambahan yang relevan terhadap motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif.

Reference

1. Ayunda, N. (2026). *Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan*. 6(November 2025).
2. Cindy, A., Adisty, C., & Wajdi, M. F. (2024). *PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA : KEPUASAN KERJA*. 13(September), 1886–1906. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v13i3.1239>
3. Fitrianty, D. A. S. R. (2022). *KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERPENGARUH PADA KINERJA KARYAWAN DI PT . CITRA PERSADA INFRASTRUKTUR*. 255–268.
4. Hambali, Y. S., Assyofa, A. R., & Shakti, F. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Saida Berjaya Purwakarta*.
5. I Ketut Gede Wira Pradita, Putu Lidia Marini, K. S. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Standar Operating Procedure (SOP) Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ayam Crispy Kriuk (ACK) Di Kabupaten Jembrana*. 5(1), 1326–1333.
6. Ketut Witara, B. S. S. (2023). *Pengaruh beban kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. prima mitra piranti sidoarjo*. 21(3), 378–391.
7. Lamondjong, M. F., Herawati, J., Manajemen, J., Tamansiswa, U. S., & Artikel, I. (2021). *PENGARUH STANDAR OPRASIONAL PROSEDUR(SOP), DISIPLIN, KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 6(2), 42–51.
8. Masyhuri, M. A. (2024). *The Urgency of Cooperative Development in Rural Areas of Indonesia*. 4(4), 266–276. <https://doi.org/10.53866/jimi.v4i4.636>
9. Masyhuri, M. A. (2025). *THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGY IN DRIVING THE GROWTH OF HALAL FINTECH*. 10(204), 2124–2140.
10. Muslikun. (2025a). *Manajemen Kinerja di Era Industri 4 . 0 : Studi Kasus pada Perusahaan Teknologi di Asia Tenggara*. 3(3), 159–169.
11. Muslikun. (2025b). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , Terhadap Kinerja Karyawan PT WSSL Surabaya*. 4(3), 6129–6136.
12. Purwanto, H. (2020). *DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Hendrik*. 1(1), 1–14.
13. Salsabila, L., Ignatius, J., Pratiwi, A., Stie, S.-M., & Surabaya, I. (2026). *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Etos Suryanusa*. 2(2), 4931–4941.
14. Saputri, S. M. (2019). *PENGARUH SOP (STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR), FASILITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RUPA AESTETIKA TEKNOLOGI AKTUAL*.
15. Sugiyono 2023. (n.d.). *metode penelitian kuantitatif*.
16. Sylvia Alysia, M. T. N. (2023). *PENERAPAN SOP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VICTORIA CARE INDONESIA TBK*. 05(01), 212–219.