

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENERAPAN
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT VICTORIA CARE INDONESIA TBK**



**DIAJUKAN OLEH : SYLVIA
ALYSIA (115190382)**

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Sylvia Alysia

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190382

Program Studi : Manajemen

Alamat : [REDACTED]

Telp: - _____

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 Desember 2022

Sylvia Alysia

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.


**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SYLVIA ALYSIA
NIM : 115190382
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN EKONOMI
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk.

Jakarta, 20 Desember 2022

Pembimbing,



(M. Tony Nawawi, Drs., M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

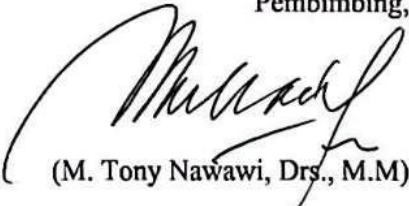
NAMA : SYLVIA ALYSIA
NIM : 115190382
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN EKONOMI
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Yanuar Drs., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : - M. Tony Nawawi, Drs., M.M
- Carol Daniel Kadang S.E., M.M

Jakarta, 12 Januari 2023

Pembimbing,


(M. Tony Nawawi, Drs., M.M)

Halaman Motto

“Someone’s sitting in the shade today because someone planted a tree a long time ago”

– Warren Buffet –

Halaman Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada :
Mama, Keluarga, Kerabat dan Teman-teman
yang selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain the effect of leadership style, work discipline, and standard operating procedure application on employee performance at PT Victoria Care Indonesia Tbk. The research design used in this research is a descriptive research design. The population of this research is the Sales and Marketing division at PT Victoria Care Indonesia Tbk. The sampling method used in this study is non-probability sampling with purposive sampling technique. The sample of this research is 114 respondents. Data collection technique were carried out through questionnaires and it was processed by SmartPLS version 3. The results obtained in this study are the effect of leadership style have a positive but not significant of employee performance. Meanwhile, the variables of work discipline and implementation of standard operating procedure have a positive and significant effect on employee performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah divisi Sales and Marketing PT Victoria Care Indonesia Tbk. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian ini sebanyak 114 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan diolah dengan *SmartPLS* versi 3. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel disiplin kerja dan penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga kita diberikan kesehatan dan hanya karena ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dan penelitian ini guna untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara di Jakarta.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dari hasil dalam penelitian dan penyusunan ini. Oleh sebab itu, penulis meminta maaf apabila ada kesalahan tulisan yang telah penulis buat dalam skripsi ini. Maka dari itu, saran dan kritik dari semua pihak selalu diharapkan.

Saya juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberi dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, kepada yang terhormat :

1. Bapak M. Tony Nawawi, Drs., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan tenaga, waktu dan pikiran serta masukan untuk memberikan arahan, bimbingan, pengetahuan, serta motivasi yang mendukung penulis selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmojo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staf yang telah mendidik dan memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada saya selama menempuh ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. PT Victoria Care Indonesia Tbk selaku perusahaan yang memberikan kesempatan peneliti untuk membantu skripsi ini selesai.
6. Kepada Mama, Adik Nenek dan Alm. Kakek Tercinta yang selalu memberikan segala bentuk dukungan, mendoakan, dan memberikan semangat kepada saya selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini

7. Muhammad Rakha Raihan Hidayat sebagai partner yang memberikan dukungan, kasih, dan meluangkan waktu untuk membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman dan kerabat yang mendukung penulis selama di kantor dan selama masa perkuliahan.
9. Keluarga Seperjuangan BPHI-BP IMMANTA periode 35, yaitu Siska, Cindy, Anita, Pandu, Nicholas, Steven, Randy, Yanti, Clarissa, David, Tius, Melysa.
10. Keluarga besar Ikatan Mahasiswa Manajemen Tarumanagara (IMMANTA) angkatan 2015-2022 yang menjadi tempat pengembangan diri serta telah memberikan momen dan pengalaman yang tak terlupakan selama masa perkuliahan saya di Universitas Tarumanagara.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap pembaca.

Jakarta, 20 November 2022

Penulis,

Sylvia Alysia

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	10
C. Kaitan Antar Variabel.....	14

D. Penelitian Sebelumnya yang Relevan.....	16
E. Kerangka Pemikiran	23
F. Hipotesis Penelitian	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Desain Penelitian	25
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	26
C. Operasional Variabel	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35
E. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	35
F. Teknik Analisis	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	49
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur	49
3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	50
B. Deskripsi Objek Penelitian	51
1. Gaya Kepemimpinan	51
2. Disiplin Kerja.....	54
3. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP).....	55
4. Kinerja Karyawan	57
C. Hasil Analisis Data	59
1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (<i>R Square</i>)	59
2. Hasil Uji <i>F Square</i> (<i>Effect Size</i>).....	60
3. Hasil Uji <i>Q Square</i>	61
4. Hasil Uji GoF.....	61
5. Hasil Pengujian Bootstrapping	62
6. Hasil Uji Hipotesis.....	63

D. Pembahasan	66
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan dan Saran.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Relevan	16
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Keseluruhan	28
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	29
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	29
Tabel 3. 4 Operasional Variabel Disiplin Kerja (X2).....	31
Tabel 3. 5 Operasional Variabel Penerapan SOP (X3).....	32
Tabel 3. 6 Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)	34
Tabel 3. 7 Hasil Outer Loadings (Awal).....	36
Tabel 3. 8 Hasil Outer Loadings (Selanjutnya)	38
Tabel 3. 9 Hasil Outer Loadings (Akhir).....	40
Tabel 3. 10 Hasil Average Variance Extracted.....	42
Tabel 3. 11 Hasil Cross Loadings	43
Tabel 3. 12 Hasil Composite Realibility.....	45
Tabel 3. 13 Cronbach's Alpha	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Range Umur.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan	51
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden terhadap Disiplin Kerja	54
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden terhadap Penerapan SOP	55
Tabel 4. 8 Tanggapan Atasan terhadap Kinerja Karyawan	57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji F Square (F^2)	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Q Square (Q^2)	61
Tabel 4. 12 AVE dan R^2	61

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Hipotesis Pertama.....	63
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Hipotesis Kedua	64
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Hipotesis Ketiga	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 The Theory of Planned Behavior	8
Gambar 2. 2 Model Penelitian	24
Gambar 3. 1 Hasil Outer Loadings (Awal).....	38
Gambar 3. 2 Hasil Outer Loadings (Selanjutnya).....	40
Gambar 3. 3 Model Outer Loadings	41
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Bootstrapping	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan dalam suatu perusahaan. Di era sekarang, kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki integritas tinggi dan berkualitas tinggi untuk sebuah perusahaan sangatlah penting demi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam memenuhi akan hal ini, seorang atasan dalam perusahaan harus memberikan perilaku yang baik terhadap karyawan tersebut agar dapat menciptakan hubungan baik antar karyawan. Menurut Dessler (2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan memerhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan.

Sebuah perusahaan dapat berjalan sesuai alur dan mencapai keberhasilan dikarenakan adanya faktor utama yang penting yaitu sumber daya manusia yang sangat berpengaruh. Sumber daya manusia yang terintegritas dan memiliki kualitas yang tinggi sangat berpengaruh untuk suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Bagi perusahaan yang ingin mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, tentunya akan menahan dan memberikan kenyamanan untuk sumber daya manusia tersebut.

Salah satu yang dapat mempertahankan sumber daya manusia untuk loyal terhadap perusahaan yaitu perusahaan dapat memberikan kenyamanan lingkungan dan sistem kerja yang diberikan. Jika sumber daya manusia mendapatkan hal-hal yang membuatnya nyaman pastinya sumber daya

manusia tersebut akan bertahan dan profesional terhadap kerjaan yang diberikan serta perusahaan. Suatu senior atau manager sangat berperan besar untuk membuat karyawan di bawahnya merasa nyaman dimulai dari cara menjaga hubungan baik agar tidak terjadi suatu kasus atau masalah yang dapat menghancurkan sebuah hubungan. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, maka manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat krusial dan penting khususnya dalam perusahaan.

Dalam mewujudkan kenyamanan dan keefektivitasan kinerja pada karyawan, gaya kepemimpinan juga sangat memegang peranan penting. Menurut Yukl (2015:9) kepemimpinan adalah proses seseorang dalam memengaruhi orang lain atau kelompok untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan atau bagaimana tugas tersebut sepantasnya dilaksanakan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Agustine dan Edalmen (2020) serta Shella Oktavia dan Yanuar (2022) dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) salah satunya yaitu kedisiplinan karyawan. Menurut Dessler (2019) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena aturan atau prosedur telah dilanggar. Menurut Sinambela (2018) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Agustine dan Edalmen (2020) serta Shella Oktavia dan Yanuar (2022) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam kegiatan perusahaan terdapat banyak peraturan yang wajib dipatuhi oleh karyawan-karyawan perusahaan. Salah satunya dalam

mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam menjalani suatu kegiatan, karyawan harus mengikuti alur dari standar operasional perusahaan. Dengan demikian suatu kegiatan akan berjalan sesuai prosedur perusahaan dan secara terstruktur serta dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah segala hal yang menyangkut dokumen singkat yang mudah dipahami dan digunakan yang menunjukkan poin-poin tindakan serta alur kerja suatu organisasi atau perusahaan. Secara tidak langsung tujuan dari standar operasional prosedur ini yaitu untuk melindungi organisasi atau unit kerja, serta pegawai dari tindakan mal-praktik, atau kesalahan yang bersumber dari administrasi atau faktor lainnya yang dapat berdampak buruk bagi keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perusahaan yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan, serta aktor yang berperan dalam kegiatan.

Penerapan standar operasional prosedur perusahaan akan membuat perusahaan menjalankan kegiatan secara efektif dan efisien. Berpacu pada kinerja karyawan, produktivitas, hingga efektivitas dalam menjalankan suatu kegiatan perusahaan. Sebelum menjalankan kegiatan, karyawan dapat memperhatikan standar operasional prosedur terlebih dahulu yang mencakup seluruh alur kegiatan karena hal ini dapat menuntun karyawan menjalankan kegiatan secara disiplin dan teratur. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Fahrian Sani Akbar (2020) serta Mustopa Hidayatulloh dan Muhammad Ridwan (2020) dimana penerapan SOP memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan pada suatu perusahaan akan merasa nyaman dan disiplin jika atasan karyawan tersebut dapat mengayomi dan memberikan petunjuk yang baik sehingga munculnya kedisiplinan kerja suatu karyawan yang menjalankan suatu alur atau kegiatan perusahaan berdasarkan standar operasional prosedur perusahaan sehingga suatu alur kegiatan dapat berjalan lancar dan mendapatkan hasil yang diinginkan. Jika karyawan menjalankan suatu kegiatan namun bertolak belakang dengan suatu prosedur yang diberikan, maka dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin.

Fenomena yang terjadi di PT Victoria Care Indonesia Tbk yaitu menurunnya kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil pra survei Penurunan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari cara karyawan menjalankan kegiatan pekerjaan di perusahaan dan juga kesesuaiannya menjalankan kegiatan pekerjaan tersebut dengan berlandaskan standar operasional prosedur perusahaan. Selain itu dapat dilihat dari cara penerapan gaya kepemimpinan dari atasan kepada karyawan. Karyawan merasa kurangnya partisipasi dari atasan dalam menjalankan kegiatan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan juga menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk.”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan karyawan akan menghambat pencapaian perusahaan.

- b) Sikap pemimpin yang buruk dan tidak membuat nyaman akan menurunkan kinerja karyawan.
- c) Kurang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia yang disiplin.
- d) Adanya karyawan yang tidak mengikuti alur prosedur perusahaan.
- e) Adanya kaitan penting dalam penerapan standar operasional prosedur perusahaan terhadap kedisiplinan karyawan dan cara kerja.
- f) Atasan merasa kinerja karyawan di perusahaan tersebut menurun.

3. Batasan Masalah

Ruang lingkup yang dimiliki oleh penelitian ini terdapat batasan dikarenakan terbatasnya biaya, tenaga, waktu serta masih adanya pandemi Covid-19. Peneliti membatasi kajian penelitian sebagai berikut :

- a) Variabel independent dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan penerapan standar operasional prosedur (SOP) serta variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan perusahaan.
- b) Penelitian dilakukan di tempat perkantoran dan berlaku untuk karyawan dalam perusahaan tersebut.
- c) Subjek penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat tepatnya karyawan yang berada di divisi Sales dan Marketing. Pemilihan subjek dan daerah dipilih oleh peneliti agar penelitian dapat berjalan secara efektif dan efisien.
- d) Pengumpulan sampel dilakukan secara *online* (Google Form) namun peneliti membagikan link form melalui *offline*.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang dibuat, maka perumusan masalah sebagai berikut :

- a) Apakah adanya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat?
- b) Apakah adanya pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat?
- c) Apakah adanya pengaruh positif Penerapan Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan di atas, maka tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat.
- b) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat.
- c) Untuk mengetahui pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat.

2. Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi sebuah studi bagi para karyawan dan untuk dijadikan panduan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat. Selain itu hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber

informasi dan acuan serta pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang terdapat kaitannya dengan judul penelitian ini.

b) Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menjadi sebuah masukan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja karyawan, dan cara menjalankan alur atau jalannya standar operasional prosedur perusahaan terhadap kegiatan asli khususnya pada PT Victoria Care Indonesia Tbk di Jakarta Barat sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang terdapat pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Marceline Tania & Edalmen (2020), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Limas Surya Makmur. Vol. 2 No. 1 (2020): Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan.
- Akbar, Fahrian Sani(2020). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur Pada PT Yoofix Digital Indonesia. Yogyakarta.
- Aprianis (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai. Vol 7, No 1 (2021)
- Efendi, S., Sugiono, E., & Dermanti, E. L. (2021). *The Influence Of Leadership Style, Work Discipline And Competence On Employee Performance At The Directorate General Of Human Rights*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 5(2), 1886-1902.
- Effendy, Amil Aidil & Fitria, Juwita Ramadani (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk. Vol 3, No 3 (2020)
- Handayani, Rima (2019). *The Effect of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Indonesia Nippon Seiki Cikande Serang..* Volume 3, Issue 1, September 2019.
- Hartono, Rudi (2020). Analisis Peneapan Standar Operasional Prosedur dalam Pelaksanaan Kerja Karyawan pada CV Daeng Kuliner Makassar.

- Hidayatullah, Mustopa & Ridwan, Muhammad (2020). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia. Vol 3 No 02 (2019): El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah
- Juliana (2019). Effect of Application of Standard Operating Procedures on Employee Performance at PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan. Volume 2 No 1. January 2019, pp 11-16.
- Michael & Nawawi, M. Tony (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume II No 1/2020, 182-188.
- Mahatmavidya, Putu Arya (2021). SOP : kepanjangan, definisi, tujuan, dan fungsinya. Retrieved from <https://mekari.com/blog/sop-standard-operating-procedure/>.
- Marcella, Jessica & Ie, Mei (2022). Pengaruh Stres Kerjam Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan. Vol. 6, No. 1, April 2022 : hlm 213-223 (2022).
- Megantara, Inggar Rizal & Prihatini, Apriatni Endang. Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza Semarang. Universitas Diponegoro.
- Nawawi, M. Tony (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/ti Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel

- Intervening (Studi Karyawan Outsourcing PT. J Yang Ditempatkan Di Kampus II Untar Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* Vol. 3, Nomor 1
- Novrianti, Dian dan Jumaren (2019). Pengaruh Standar Operasional dan Fasilitas Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 14 *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*
- Nugraheni, Ratih, Apriatni, & Budiarmo, Agung (2020). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang
- Nurlia, Rohma (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al Ijarah Indonesia Finance Lampung
- Oktavia, Shella & Yanuar (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume 04 No.1/2022, 206-213.
- Qotrunnada, Kholida (2022). Teori Kepemimpinan yang Harus dikuasai dan Cara Menerapkannya. Retrieved From [detikfinance](#).
- Rahareng, Shela (2021). The Impact of Implementing Standard Operating Procedures and Supervision on Employee Performance. Volume 4 Nomor 1. Hal 26-33. e-ISSN: 2615-8868 (2021).
- Samcay, Sartika Dewi & Sumiaty, The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Karya Multi Solusi Bumi Serpong Damai Tangerang. Vol.5, No.3, Juli 2022 Halaman : 274 – 285 (2022).

Sani Akbar, Fahrian (2020). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur Pada PT Yoofix Digital Indonesia. Yogyakarta.

Saputri, Lidia, Nasution , Ade Parlaungan, & Zamora, Ramon (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Sagulung. Vol 4, No 2 (2017)

Saputro, Guntur & Siagian (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood. AGORA Vol. 5, No. 3, (2017)

Veithzal, Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

