

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN OPTIMALISASI SOP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JADI MAS DRIYOREJO GRESIK

Nur Wahid Lifuadi¹, Varid Martah², Pancanto Kuat Prabowo³
nur_wahid_lifuadi@student.umaha.ac.id¹, varid_martah@dosen.umaha.ac.id²,
pancanto@dosen.umaha.ac.id³
Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Optimalisasi SOP terhadap Kinerja Karyawan PT. Jadi Mas Driyorejo Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jadi Mas sebanyak 104 karyawan dan sampel sebanyak 83 karyawan, yang ditentukan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi dan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Jadi Mas yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Analisa data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan korelasi, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), serta uji regresi linier berganda disertai uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ($t = 2.061$, $sig = 0.043$), motivasi kerja ($t = 2.104$, $sig = 0,039$), dan optimalisasi SOP ($t = 2.851$, $sig = 0,006$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selain itu hasil uji F ($F = 42,134$, $sig = 0,000$) yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Optimalisasi Sop, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Discipline, Work Motivation, and Optimisation of SOP on Employee Performance of PT Jadi Mas Driyorejo Gresik. The population in this study were 104 employees of PT. Jadi Mas and a sample of 83 employees, which was determined based on calculations using the Slovin formula. The sampling technique used is Probability Sampling. This research uses a quantitative approach. The data in this study were obtained from the results of observations and distributing questionnaires to employees of PT. Jadi Mas which were then processed using the SPSS version 25 application. Data analysis in this study includes descriptive and correlation analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and multiple linear regression tests accompanied by T tests, F tests, and determination coefficients. The results of this study indicate that work discipline ($t = 2.061$, $sig = 0.043$), work motivation ($t = 2.104$, $sig = 0.039$), and SOP optimisation ($t = 2.851$, $sig = 0.006$) have a positive and significant effect on employee performance partially. In addition, the results of the F test ($F = 42.134$, $sig = 0.000$) which means that the three variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Sop Optimisation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang terus berkembang pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi agar tetap kompetitif, baik secara lokal maupun global. Adaptasi tidak hanya dalam hal inovasi produk, tetapi juga melalui penguatan keunggulan internal seperti pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya sekadar aset, namun menjadi penggerak utama dalam setiap proses bisnis, mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan di lapangan. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian target yang telah ditetapkan oleh

sebuah perusahaan (Lestari, 2024). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis menjadi kunci agar perusahaan mampu merespons berbagai situasi yang terjadi.

PT. Jadi Mas salah satu perusahaan yang menerapkan teknologi dalam kegiatan operasionalnya juga menyadari bahwa keberhasilan operasional suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, melainkan juga oleh sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama. Bagi PT. Jadi Mas sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas utama dalam menjaga efisiensi operasional dan kualitas produk yang dihasilkan. Upaya pengoptimalan sumber daya manusia (SDM) terus dilakukan karena tanpa dukungan karyawan yang kompeten dan berkomitmen tinggi, teknologi tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Oleh sebab itu, PT. Jadi Mas menempatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai langkah strategis dalam menghadapi tantangan industri yang terjadi saat ini. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif mencakup beberapa aspek seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan optimalisasi standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi penentu utama keberhasilan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang optimal dapat mendorong pencapaian target yang ditetapkan, meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berdampak langsung terhadap produktivitas sebuah perusahaan. (Sudarso, 2022) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi akan membuat sebuah perusahaan dalam mengurangi resiko kesalahan kerja, meningkatnya efisiensi waktu, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari internal dalam diri seseorang yang menggerakkan tindakannya serta mengarahkan menuju tujuan yang telah ditetapkan (Yusmar et al., 2024). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja lebih semangat, menunjukkan inisiatif, dan berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan apresiasi dan peluang pengembangan karier, seorang karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang akan dapat bekerja dengan lebih antusias.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah optimalisasi standar operasional prosedur (SOP). Dengan adanya standar operasional prosedur (SOP) memungkinkan karyawan untuk bekerja secara konsisten dalam menjalankan tugasnya (Harwindito & Khairulizza, 2021). Standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan terstruktur dapat membantu karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Optimalisasi standar operasional prosedur (SOP) mencakup evaluasi berkala, pelatihan rutin, dan pengawasan, implementasi SOP sangat penting agar prosedur tetap relevan dan dijalankan sesuai standar. Optimalisasi SOP tidak hanya meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja, tetapi juga memberikan kepastian peran dan tanggung jawab karyawan. Hal ini membantu menciptakan proses kerja yang lebih efektif dan minim kesalahan, serta menjaga standar mutu perusahaan.

Maka dari itu perusahaan perlu memastikan seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan standar operasional prosedur (SOP) dioptimalkan secara berkelanjutan guna menjaga stabilitas dan pertumbuhan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait pengaruh disiplin kerja,

motivasi kerja, dan optimalisasi SOP terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Mas Driyorejo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suparyadi (dalam Wahongan et al., 2021) manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang dirancang untuk mengarahkan sikap, perilaku, dan performa karyawan agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

(Haryani et al., 2022) berpendapat disiplin kerja merupakan sebuah sikap, perilaku, dan tindakan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, baik yang telah ditetapkan secara resmi maupun secara tidak tertulis yang berperan dalam menciptakan keteraturan serta menjaga situasi yang harmoni dalam lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Menurut (Saepudin & Arifin, 2024) motivasi kerja adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri seseorang dan dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan, motivasi tidak hanya mendorong individu untuk meraih target pribadi tetapi juga dapat memacu mereka untuk melampaui pencapaian orang lain.

Optimalisasi SOP

Optimalisasi merupakan sebuah proses yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal dengan menerapkan strategi yang tepat untuk mencapai hasil yang terbaik. Sedangkan standar operasional prosedur (SOP) Menurut (Wahongan et al., 2021) adalah sebuah sistem yang dirancang untuk menyederhanakan, mengorganisir, dan menata proses kerja agar lebih terstruktur yang mencakup beberapa tahapan pelaksanaan tugas secara sistematis mulai dari langkah awal hingga penyelesaian sehingga dapat meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan ketertiban di dalam lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Jiwo Ramiaji et al., 2024) adalah kompetensi, keahlian, dan pencapaian yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di lingkungan kerja yang mencakup seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan oleh pihak perusahaan kepada seorang karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner berbasis skala Likert 1–5 yang disusun secara sistematis berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Optimalisasi Standar Operasional Prosedur (SOP) (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 104 karyawan PT. Jadi Mas, dengan jumlah sampel 83 responden yang ditentukan melalui perhitungan rumus Slovin, menggunakan teknik Probability Sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui jawaban terhadap pengisian kuesioner, sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dengan merujuk pada berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen lain yang relevan.

Pengolahan dan analisis data menggunakan software SPSS versi 25. Analisis data

dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian akurat dan konsisten, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan), sedangkan untuk menilai kontribusi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif				
Variabel	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	40.00	50.00	45.1807	2.83766
Motivasi Kerja	40.00	50.00	45.2892	2.98994
Optimalisasi SOP	56.00	70.00	62.7349	4.52388
Kinerja Karyawan	32.00	40.00	36.1928	2.35537

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai minimum 40.00 dan nilai maksimum 50.00, dengan nilai rata-rata 45.1807 dan standar deviasi 2.83766. Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai minimum 40.00, dan nilai maksimum 50.00, dengan nilai rata-rata 45.2892 dan standar deviasi 2.98994. Variabel Optimalisasi SOP (X3) menunjukkan bahwa nilai minimum 56.00 dan nilai maksimum 70.00, dengan nilai rata-rata 62.7349 dan nilai standar deviasi 4.52388. Variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai minimum 32.00 dan nilai maksimum 40.00, dengan nilai rata-rata 36.1928 dan nilai standar deviasi 2.35537.

Uji Statistik Korelasi

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Korelasi

Model	R	Sig. F Change
1	0.784	0.000

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Nilai R sebesar 0,784 ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan tersebut berada dalam kategori kuat sesuai dengan pedoman korelasi person yang menyatakan bahwa nilai antara 0,61 s/d 0,80 yang menunjukkan bahwa korelasi yang kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja, dan optimalisasi SOP maka kinerja karyawan pun akan cenderung meningkat secara signifikan.

Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas X1

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.585	0,2159	Valid
X1.2	0.375	0,2159	Valid
X1.3	0.619	0,2159	Valid
X1.4	0.470	0,2159	Valid
X1.5	0.614	0,2159	Valid
X1.6	0.561	0,2159	Valid
X1.7	0.642	0,2159	Valid
X1.8	0.663	0,2159	Valid
X1.9	0.574	0,2159	Valid
X1.10	0.676	0,2159	Valid

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja

(X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas X 2

Item Pernyataan	r Hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.468	0,2159	Valid
X2.2	0.508	0,2159	Valid
X2.3	0.560	0,2159	Valid
X2.4	0.664	0,2159	Valid
X2.5	0.567	0,2159	Valid
X2.6	0.529	0,2159	Valid
X2.7	0.566	0,2159	Valid
X2.8	0.617	0,2159	Valid
X2.9	0.601	0,2159	Valid
X2.10	0.755	0,2159	Valid

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas X 3

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.605	0,2159	Valid
X3.2	0.621	0,2159	Valid
X3.3	0.567	0,2159	Valid
X3.4	0.612	0,2159	Valid
X3.5	0.662	0,2159	Valid
X3.6	0.646	0,2159	Valid
X3.7	0.641	0,2159	Valid
X3.8	0.696	0,2159	Valid
X3.9	0.679	0,2159	Valid
X3.10	0.619	0,2159	Valid
X3.11	0.637	0,2159	Valid
X3.12	0.673	0,2159	Valid
X3.13	0.689	0,2159	Valid
X3.14	0.684	0,2159	Valid

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel optimalisasi SOP (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Y

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0.489	0,2159	Valid
Y1.2	0.479	0,2159	Valid
Y1.3	0.594	0,2159	Valid
Y1.4	0.627	0,2159	Valid
Y1.5	0.498	0,2159	Valid
Y1.6	0.678	0,2159	Valid
Y1.7	0.709	0,2159	Valid
Y1.8	0.634	0,2159	Valid

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.779	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.783	Reliabel
Optimalisasi SOP (X3)	0.892	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.731	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,779, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,783, variabel optimalisasi SOP (X3) sebesar 0,892, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,731. Secara keseluruhan hasilnya lebih besar dari 0,60. Dengan ini maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam kuisisioner tersebut telah memenuhi syarat reliabilitas. Setiap item pernyataan kuisisioner penelitian bersifat konsisten dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sign. (2-Tailed)	Signifikansi	Keterangan
0.200	> 0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Menunjukkan bahwa hasil pada uji normalitas sebesar 0,200, ini lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

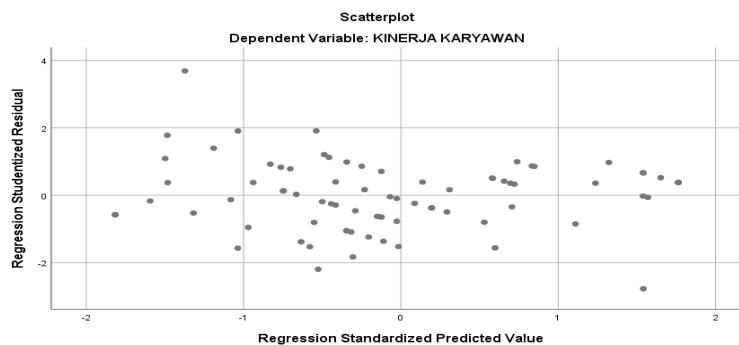
Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0.333	2.999
Motivasi Kerja	0.321	3.115
Optimalisasi SOP	0.335	2.984

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Menunjukkan nilai tolerance pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan optimalisasi SOP yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak atau tidak beraturan tanpa membentuk pola tertentu. Ini mengindikasikan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Constant	6.385
Disiplin Kerja	0.207
Motivasi Kerja	0.204
Optimalisasi SOP	0.179

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji nilai konstanta sebesar 6,385. Koefisien X1 (disiplin kerja)

sebesar 0,207. Koefisien X2 (motivasi kerja) sebesar 0,204. Koefisien X3 (optimalisasi SOP) sebesar 0,179. Sehingga dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,385 + 0,207X_1 + 0,204X_2 + 0,179X_3$$

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.
Disiplin Kerja	2.061	1.990	0.043
Motivasi Kerja	2.104	1.990	0.039
Optimalisasi SOP	2.851	1.990	0.006

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa hasil dari uji parsial atau uji T dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. pada variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,043, lebih kecil dari 0,05. Untuk nilai T hitung sebesar 2,061 lebih besar dari nilai T tabel yang sebesar 1,990. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat secara signifikan.
2. Pada variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,039, lebih kecil dari 0,05. Untuk nilai T hitung sebesar 2,104 yang lebih besar dari nilai T tabel yang sebesar 1,990. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang kerja yang diberikan kepada karyawan baik dari dalam diri maupun lingkungan, maka semakin baik pula performa atau kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Pada variabel optimalisasi SOP (X3) menunjukkan nilai signifikansi 0,006, lebih kecil dari 0,05. Untuk nilai T hitung sebesar 2,851 yang lebih besar dari nilai T tabel yang sebesar 1,990. Maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa optimalisasi SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin optimal dan konsisten dalam penerapan SOP yang berlaku dalam proses kerja, maka kinerja karyawan akan semakin terarah dan produktif.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Regression	F	F tabel	Sig.
	42.134	2.72	0.000

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,000, yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Untuk nilai F hitung sebesar 42,134 lebih besar dari pada nilai F tabel yang hanya 2,72. Berdasarkan hasil tersebut maka dari itu diputuskan H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan optimalisasi SOP (X3) memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R Square
1	0.615

Sumber: Pengolahan Data Output SPSS 25

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah Sebesar 0,615. Artinya variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 61,5%, sementara itu sisanya sebesar 38,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam model penelitian ini. Nilai

tersebut diperoleh dari pengurangan 100% dengan 61,5%.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Mas Driyorejo. Hal ini dibuktikan dari hasil Uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai T hitung 2,061 lebih besar dari T tabel 1,990 serta nilai signifikansi 0,043, lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja tidak hanya sekedar kedisiplinan waktu seperti datang dan pulang tepat waktu, melainkan juga mencakup sikap patuh terhadap prosedur dan aturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, karena mereka mampu mengatur waktu dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menghindari kesalahan yang dapat menghambat pekerjaan. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan ritme kerja yang teratur serta tercapainya hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Mas Driyorejo. Ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai T hitung 2,104 lebih besar dari nilai T tabel 1,990 serta nilai signifikansi 0,039, lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Motivasi kerja dapat muncul dari berbagai sumber, seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, dukungan moral serta penghargaan dari atasan, suasana lingkungan kerja yang kondusif, hingga kesempatan peluang untuk mengembangkan keterampilan. Ini dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya. Sehingga mereka lebih berkomitmen dalam memberikan kinerja terbaik.

Pengaruh Optimalisasi SOP Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel optimalisasi SOP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Mas Driyorejo. Ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji T) yang menunjukkan nilai T hitung 2,851 lebih besar dari nilai T tabel 1,990 serta nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05. Optimalisasi SOP mengacu pada upaya penyempurnaan dan penerapan prosedur kerja yang sistematis, efisien, dan sesuai standar yang ditetapkan. SOP yang dijalankan secara optimal dan konsisten maka proses alur kerja menjadi lebih baik, tanggung jawab antar bagian menjadi lebih jelas, serta potensi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat diminimalkan. Penerapan SOP yang dijalankan secara optimal akan memudahkan karyawan dalam memahami prosedur kerja secara lebih terstruktur sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan tepat.

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Optimalisasi SOP Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan optimalisasi SOP secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Mas. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 42,134 lebih besar dari nilai F tabel 2,72 serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ketiga aspek tersebut saling melengkapi dan membentuk sinergi yang kuat dalam menciptakan kinerja karyawan yang lebih produktif dan berkualitas. Dengan adanya disiplin kerja yang kuat, motivasi kerja yang tinggi, dan optimalisasi SOP, kinerja karyawan tidak hanya meningkat dalam jangka waktu yang pendek tetapi juga mampu mencapai stabilitas dan keberlanjutan jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja, motivasi kerja, dan optimalisasi SOP terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Karyawan yang disiplin mampu bekerja lebih teratur dan bertanggung jawab, motivasi kerja yang tinggi mendorong semangat serta dedikasi dalam menyelesaikan tugas, penerapan SOP yang optimal menjadikan alur kerja lebih sistematis, efisien, dan minim kesalahan. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan membentuk sinergi yang kuat menciptakan produktivitas, efektivitas, serta kualitas kinerja yang berkesinambungan.

SARAN

Perusahaan disarankan memperkuat kedisiplinan melalui sistem kehadiran yang tertib, pelatihan, dan pengawasan konsisten di seluruh shift, disertai pembinaan etika, penghargaan atas prestasi, serta peluang pengembangan karir untuk mendorong motivasi bagi karyawan. Penerapan SOP dilengkapi prosedur keselamatan yang tepat, pelatihan rutin, dan pelibatan karyawan secara aktif agar efisiensi, konsistensi, dan keamanan kerja tetap terjaga. Karyawan diharapkan menjaga kedisiplinan, memupuk motivasi internal, dan memanfaatkan SOP sebagai panduan kerja efektif. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel seperti kepemimpinan atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian ke industri lain untuk melihat apakah hasilnya berlaku secara umum atau hanya pada konteks tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Harwindito, B., & Khairulizza, A. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Di Front Office Department Hotel the Gunawarman Luxury Residence. *Jurnal Pendidikan Dan Perhotelan (JPP)*, 1(1), 16–24. <https://doi.org/10.21009/jppv1i1.02>
- Haryani, D. A., Sunaryo, H., & Khoirul, A. (2022). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sayap Mulia Sejahtera (Jank-Jank Wings). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 82–94.
- Jiwo Ramiaji, Dovina Navanti, Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, & Ridwan. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(8), 403–410. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2311>
- Lestari, N. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wanasari Nusantara Riau. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>
- Saepudin, A. K., & Arifin, I. R. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 16(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Sudarso, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multi Bintang Indonesia Area Tangerang Factory. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 1(2), 131–141.
- Wahongan, E. P. T., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan. *Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi)*, 9(3), 41–51.
- Yusmar, D., Abdullah, A., & Paramitha., A. N. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Sakit Umum Daya Makassar. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 93–108.