

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Skill Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui SOP sebagai Variable Intervening

Oleh:

Felandi Arliantoro,

Supardi,

Imelda Dian Rahmawati

Progam Studi Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2025



Abstract

The performance of the Asam-Asam Coal-Fired Power Plant (PLTU Asam-Asam) in 2024 faced significant challenges, such as a high Equivalent Forced Outage Rate (EFOR) and suboptimal employee productivity. This situation necessitated strategies to improve human resources through effective leadership, high work motivation, as well as better training and implementation of Standard Operating Procedures (SOPs) to enhance operational efficiency and reliability. This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and employee skills on employee performance at PLTU Asam-Asam, both directly and through SOPs as an intervening variable. The research employs a quantitative method using the SEM-PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Squares) approach, with hypothesis testing based on validity, reliability, and evaluation of structural and statistical models. The research findings at PLTU Asam-Asam conclude that leadership style, work motivation, and employee skills have a significant influence on employee performance, both directly and through SOPs as an intervening variable. These three factors are proven to be crucial in shaping optimal performance; however, their effectiveness heavily depends on the quality and implementation of SOPs. An interesting finding emerged when the interaction of the three variables through SOPs actually showed a negative and significant impact on performance, indicating that non-adaptive or unsupportive SOPs toward work dynamics can become obstacles.

Keyword: Leadership Style, Work Motivation, Employee Skills, Employee Performance, SOP..

Pendahuluan

PLTU Asam-Asam menghadapi tantangan serius pada tahun 2024, seperti tingginya *Equivalent Forced Outage Rate (EFOR)* dan rendahnya produktivitas karyawan. Hal ini menuntut peningkatan kinerja melalui penguatan sumber daya manusia, terutama dalam aspek gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan keterampilan karyawan. Ketiga faktor tersebut diyakini sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja, terlebih jika didukung oleh penerapan Standard Operating Procedure (SOP) yang baik.

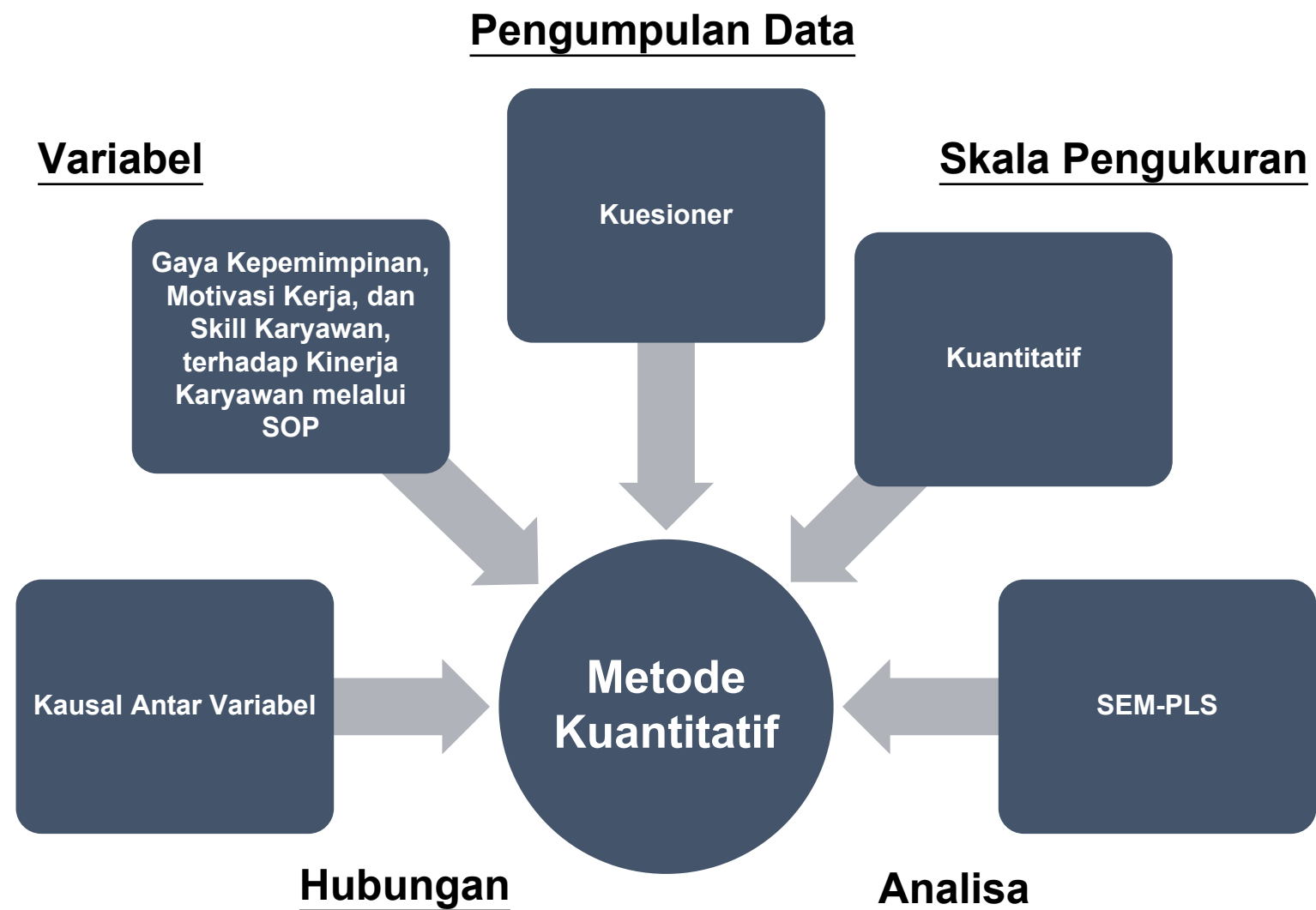
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan skill karyawan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui SOP sebagai variabel intervening. PLTU Asam-Asam dipilih karena perannya yang strategis dalam sistem kelistrikan Kalimantan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk peningkatan kinerja melalui pengelolaan SDM dan SOP yang lebih efektif.

Tabel 1. Data Kinerja PLTU Asam-Asam November 2024

Indikator	Target s.d. November 2024	Realisasi s.d. November 2024	Pencapaian (%)
EFOR (Equivalent Forced Outage Rate)	3,20%	5,61%	175,31%
EBIT/Pegawai	Rp972,29 juta	Rp909,38 juta	93,53%
ROI HC (Human Capital)	2,51	2,35	93,83%
Penyerapan Biaya Pemeliharaan	100%	91,28%	91,28%

Metode Penelitian

(Jenis Penelitian)



(Populasi dan Sampling)

Populasi

- 183 Pegawai PLTU Asam Asam

Sampling

- Teknik : Sampling Jenuh.
- Seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Responden dipilih berdasarkan relevansinya dengan fenomena yang diteliti.

Variabel Operasional

Variabel Independen (X)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Skill Karyawan
Variabel Dependen (Y)	Kinerja Karyawan
Variabel Intervening (Z)	Standard Operating Procedure (SOP)

Tahapan Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas:

- Validitas konvergen: nilai outer loading $> 0,7$ dan AVE $> 0,5$.
- Validitas diskriminan: berdasarkan cross loading.
- Reliabilitas: Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $> 0,7$.

2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model):

- R-Square (R^2): menilai kekuatan prediktif model.
- Q^2 Predictive Relevance dan SRMR (Goodness of Fit).

3. Uji Hipotesis:

- Uji t dan p-value untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.
- Hipotesis signifikan jika $p \leq 0,05$ dan $t \geq 1,973$.

Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

Tabel 3. Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Perempuan	1
Laki-laki	182
Total	183
Usia	
20 - 30 tahun	83
31 - 40 tahun	96
41 - 50 tahun	1
> 50 tahun	4
Total	183

Sumber: Data diolah, 2025

- Responden: 183 orang (182 laki-laki, 1 perempuan).
- Usia dominan: 31–40 tahun (96 orang).
- Mayoritas bekerja di PLTU Asam-Asam dengan latar belakang kerja teknis.

2. Analisis Deskriptif

Tabel 4. Analisis Deskriptif

No	Variabel	Rata-rata
1	Gaya Kepemimpinan	4,45
2	Motivasi Kerja	4,13
3	Skill Karyawan	4,09
4	Kinerja Karyawan	4,16
5	SOP	4,05

Sumber: Data diolah, 2025

- Semua variabel memiliki rata-rata di atas 4 (skala Likert), menandakan persepsi responden sangat positif:
 1. Gaya Kepemimpinan: 4,45
 2. Motivasi Kerja: 4,13
 3. Skill Karyawan: 4,09
 4. Kinerja Karyawan: 4,16
 5. SOP: 4,0

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a. **Validitas Konvergen** : Semua item memenuhi syarat ($>0,7$), $AVE > 0,5 \rightarrow$ valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,768	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	0,737	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,703	Valid
SOP (Z)	0,732	Valid
Skill Karyawan(X3)	0,698	Valid

Sumber: Olah Data (2025)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Skill Karyawan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	SOP (Z)
X1.1	0,888				
X1.2	0,890				
X1.3	0,889				
X1.4	0,814				
X1.5	0,898				
X2.1		0,831			
X2.2		0,829			
X2.3		0,855			
X2.4		0,829			
X2.5		0,848			
X3.1			0,817		
X3.2			0,852		
X3.3			0,841		
X3.4			0,850		
X3.5			0,817		
Y1				0,842	
Y2				0,837	
Y3				0,878	
Y4				0,873	
Y5				0,860	
Z1					0,886
Z2					0,898
Z3					0,855
Z4					0,829
Z5					0,854
Z6					0,866
Z7					0,797

Sumber: Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

b. Validitas Diskriminan : Memenuhi kriteria → valid.

Tabel 7. *Discriminant Validity – Cross Loadings*

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Skill Karyawan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	SOP (Z)
X1.1	0,888	0,370	0,329	0,376	0,351
X1.2	0,890	0,490	0,466	0,548	0,436
X1.3	0,889	0,395	0,353	0,390	0,343
X1.4	0,814	0,462	0,438	0,522	0,420
X1.5	0,898	0,400	0,366	0,408	0,373
X2.1	0,469	0,831	0,754	0,768	0,700
X2.2	0,408	0,829	0,794	0,788	0,706
X2.3	0,325	0,855	0,836	0,802	0,735
X2.4	0,382	0,829	0,781	0,736	0,700
X2.5	0,472	0,848	0,775	0,806	0,800
X3.1	0,411	0,744	0,817	0,780	0,782
X3.2	0,365	0,817	0,852	0,789	0,714
X3.3	0,395	0,815	0,841	0,783	0,705
X3.4	0,369	0,799	0,850	0,783	0,724
X3.5	0,357	0,749	0,817	0,679	0,666
Y1	0,531	0,770	0,744	0,842	0,700
Y2	0,449	0,791	0,744	0,837	0,709
Y3	0,477	0,813	0,830	0,878	0,778
Y4	0,420	0,808	0,820	0,873	0,743
Y5	0,378	0,812	0,786	0,860	0,796
Z1	0,410	0,737	0,713	0,733	0,886
Z2	0,366	0,747	0,739	0,758	0,898
Z3	0,360	0,741	0,730	0,777	0,855
Z4	0,397	0,710	0,707	0,726	0,829
Z5	0,422	0,749	0,737	0,734	0,854
Z6	0,355	0,783	0,793	0,795	0,866
Z7	0,363	0,740	0,736	0,671	0,797

Sumber: Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

c. Reliabilitas : Cronbach Alpha dan Composite Reliability > batas minimum → reliabel.

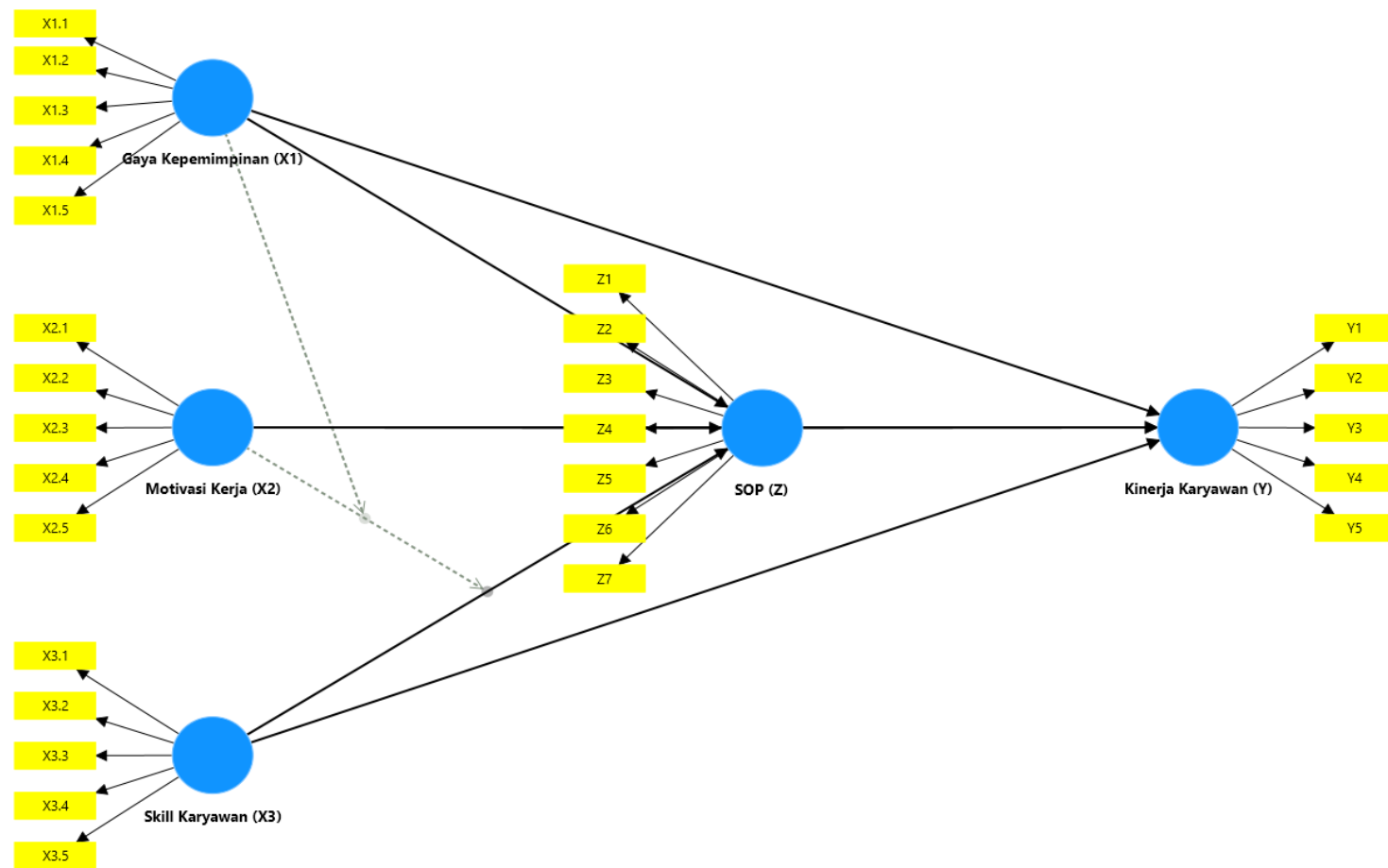
Tabel 8. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho c)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,925	0,943
Kinerja Karyawan(Y)	0,910	0,933
Motivasi Kerja (X2)	0,894	0,922
SOP (Z)	0,939	0,950
Skill Karyawan(X3)	0,892	0,920

Sumber: Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)



a. Koefisien Beta

Tabel 9. Hasil Uji Nilai Koefisien Beta (β)

	Original sample (O)	Hubungan
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,087	Positif
Gaya Kepemimpinan (X1) -> SOP (Z)	0,270	Positif
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,464	Positif
Motivasi Kerja (X2) -> SOP (Z)	0,324	Positif
SOP (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,185	Positif
Skill Karyawan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,280	Positif
Skill Karyawan (X3) -> SOP (Z)	0,236	Positif
Gaya Kepemimpinan (X1) x Motivasi Kerja (X2) x Skill Karyawan (X3) -> SOP (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,060	Negatif

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

b. Uji T dan Signifikansi

Tabel 10. Hasil Uji-T

	T statistics (O/STDEV)	P values	Signifikan (Sig)
Gaya Kepemimpinan(X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,419	0,016	Signifikan
Gaya Kepemimpinan(X1) -> SOP (Z)	2,337	0,019	Signifikan
Motivasi Kerja(X2) -> Kinerja Karyawan(Y)	6,455	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja(X2) -> SOP (Z)	2,897	0,004	Signifikan
SOP (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,673	0,008	Signifikan
Skill Karyawan(X3) -> Kinerja Karyawan(Y)	3,994	0,000	Signifikan
Skill Karyawan(X3) -> SOP (Z)	2,279	0,023	Signifikan
Gaya Kepemimpinan(X1) x Motivasi Kerja(X2) x Skill Karyawan(X3) -> SOP (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	2,253	0,024	Signifikan

Sumber : Olah Data (2025)

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji R-square (R²)

	R-square
Kinerja Karyawan(Y)	0,895
SOP (Z)	0,834

Sumber : Olah Data (2025)

- R² Kinerja Karyawan (Y) = 0,895 (89,5%) → kategori baik
- R² SOP (Z) = 0,834 (83,4%) → kategori baik
- Artinya, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Skill Karyawan menjelaskan sebagian besar variasi kedua variabel tersebut
- Sisanya (10,5% untuk Y dan 16,6% untuk Z) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

d. Goodness of Fit (GoF)

Tabel 12. Goodness of Fit (SRMR)

Saturated model	
SRMR	0.057

Sumber : Olah Data (2025)

Goodness of Fit (GoF) mengukur kesesuaian keseluruhan model dalam PLS-SEM menggunakan indikator SRMR. Nilai SRMR sebesar 0,057 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik terhadap data empiris.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

e. Predictive Relevance (Q2)

Tabel 13. Hasil Uji Q² (Predictive Relevance)

	Q ² predict
Kinerja Karyawan (Y)	0,883
SOP (Z)	0,733

Sumber : Olah Data (2025)

Q² digunakan untuk menilai kemampuan prediktif model dalam PLS-SEM. Nilai Q² > 0 menunjukkan model memiliki prediksi yang baik. Hasil uji menunjukkan bahwa:

- Q² Kinerja Karyawan (Y) = 0,883
- Q² SOP (Z) = 0,733

Kedua nilai tersebut > 0, artinya model mampu memprediksi variabel Kinerja Karyawan dan SOP dengan baik.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

f. Uji Hipotesis

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung					
	Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H1	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,087	2,419	0.016	Diterima
H2	Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.464	6,455	0.000	Diterima
H3	Skill Karyawan(X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,280	3,994	0.000	Diterima
H4	SOP (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	0,185	2,673	0.008	Diterima
H5	Gaya Kepemimpinan (X1) -> SOP (Z)	0,270	2,337	0.019	Diterima
H6	Motivasi Kerja (X2) -> SOP (Z)	0,324	2,897	0.004	Diterima
H7	Skill Karyawan(X3) -> SOP (Z)	0,236	2,279	0.024	Diterima
H8	Gaya Kepemimpinan (X1) x Motivasi Kerja (X2) x Skill Karyawan (X3) -> SOP (Z) -> Kinerja Karyawan(Y)	-0.060	2,253	0.024	Diterima

number : Olah Data (2025)

- Seluruh hipotesis H1 sampai H7 **diterima**, karena nilai T-Value > 1,97 dan P-Value < 0,05:
 - Gaya Kepemimpinan → Kinerja Karyawan: 0,087
 - Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan: 0,464
 - Skill Karyawan → Kinerja Karyawan: 0,280
 - SOP → Kinerja Karyawan: 0,185
 - Gaya Kepemimpinan → SOP: 0,270
 - Motivasi Kerja → SOP: 0,324
 - Skill Karyawan → SOP: 0,236
- Interaksi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Skill → SOP → Kinerja Karyawan berpengaruh negatif signifikan (Koefisien: -0,060).
- Mengindikasikan bahwa SOP yang tidak selaras bisa menghambat kinerja.

PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan

- yang baik berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta secara signifikan mendorong penerapan SOP yang konsisten. Pemimpin yang komunikatif dan visioner membantu menciptakan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

2. Motivasi Kerja

- karyawan juga terbukti sangat mempengaruhi kinerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih disiplin dan mengikuti SOP dengan lebih baik.

3. Skill Karyawan

- baik teknis maupun non-teknis, juga meningkatkan kinerja secara langsung dan melalui penerapan SOP. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan berkontribusi pada efisiensi kerja dan keselamatan operasional.

4. SOP sendiri berperan sebagai mediator yang signifikan

- membantu memastikan prosedur kerja dilakukan secara konsisten dan aman. Namun, ditemukan bahwa **interaksi ketiga faktor melalui SOP secara bersamaan justru menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja**, yang mengindikasikan adanya kemungkinan SOP yang tidak adaptif terhadap dinamika kerja.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan skill karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui SOP sebagai variabel intervening.
2. Kepemimpinan yang tegas, motivasi kerja tinggi, dan keterampilan yang mumpuni secara bersama mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan efisien.
3. SOP yang tidak adaptif justru dapat menjadi hambatan kinerja jika tidak selaras dengan karakteristik kepemimpinan, motivasi, dan keterampilan karyawan.
4. Perusahaan perlu mengevaluasi dan memperkuat peran SOP agar mampu mengintegrasikan seluruh potensi sumber daya manusia secara optimal menuju peningkatan kinerja.

Referensi

- Andriani, E., & Mulyadi, M. (2019). Andriani, E., & Mulyadi, M. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan (JMBK), 3(1).
- Andriyadi, O. T. (2015). Pengaruh Keahlian Teknis Dan Non Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah III Sulteng. Katalogis, 3(9).
- Aprilia, A., & Nugroho, H. (2020). Pengaruh Soft Skill terhadap Kepatuhan SOP di Lingkungan Rumah Sakit. Jurnal Ilmu Kesehatan, 9(2).
- Apriyani, D. A., Ardan, M., & Johan, H. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan di Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. Inovasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 11(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/Inovasi.v11i2.p640-653.45793>
- Arham, M., Hamka, A., BJ, M. F., Sukriyanto, Suyatno, Nasir, A. M. S., Dermawan, Pribandal, D., & Syahril. (2024). Kurikulum Dan Pendidikan Berbasis Kompetensi Aplikasi Dalam Program Studi Teknik Mesin. Widina Media Utama.
- Aulia, R., Rachmad, A., & Yulianita, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas SOP melalui Motivasi Kerja. JIMB, 13(1).
- Dewi, S., & Wibowo, E. (2021). Hubungan Skill Teknis terhadap Pelaksanaan SOP pada Industri Manufaktur. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 5(1).
- Fadhillah, R., & Sulistiyani, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepatuhan SOP Karyawan Industri Makanan. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM), 17(2).
- Fadila Rahmawati, & Naura Nazhifah Suryana. (2024). Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini, 1(3), 01–15. <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i3.112>
- Fhalina Lisdiana Hardi. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung. Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.23969/brainy.v1i1.3>
- Hidayat, S. (2015). Peran Etika Kerja Islam dalam Mempengaruhi Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada Pondok Pesantren Modern di Banten). Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31316/akmenika.v12i2.1242>
- Hidayattulloh, M., & Ridwan, M. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yusen Logistics Solutions Indonesia. El-Arbah: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Perbankan Syariah, 3(02), 71–83. <https://doi.org/10.34005/elarbah.v3i02.1053>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Juwita, K., Rosalia, U., & Permatasari, I. D. (2024). Motivasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Ojek Online. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Kurniawati, N. E., & Amin, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Afeksi: Jurnal Psikologi, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/afeksi.v2i2.1110>
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 305. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11135>
- Lorenza, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Komputer Jakarta. EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(3), 5342–5351. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7465>
- Ma'ruf, M., & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar. Jurnal Brand, 2(1).
- Muhammad Fais Rahman Hakim, & Viandra Rahayuna. (2024). Analisis Efektivitas Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Logistik Dan Distribusi Di CV. Sinar Teknik Perkasa. Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital, 1(2), 233–243. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.131>
- Muhtadin, Z., & Frianto, A. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 8(1).

Referensi

- Muslikh, S., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alam Unggul Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(1), 52–58. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i1.5644>
- Nabilla, D. R., & Hasin, A. (2022). Analisis Efektivitas Penerapan Standard Operating Procedure (SOP) pada Departemen Community & Academy RUN System (PT Global Sukses Solusi Tbk). *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(6).
- Nuraini, I., Suryana, D., & Septiana, D. (2020). Kepemimpinan Partisipatif dan Implementasi SOP di Lembaga Pemerintah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(3).
- Nurhayuni, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. *Al-Mujadah: Islamic Education Journal*, 1(1).
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Puspadewi, G. T., Insani, G. M., Hasnakusumah, R. T., & Rumbung, K. K. (2024). Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932>
- Rachmawati, D., & Hidayat, S. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dan Implementasi SOP di BUMN: Studi Kasus di Unit Produksi. *Jurnal Manajerial*, 8(1).
- Rafsanjani, H. (2022). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v4i1.14500>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11887>
- Rohyati, E., & Widianoro, F. W. (2017). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta DIY. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*.
- Saputri, L., & Ramadhan, I. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepatuhan SOP pada Sektor Informal. *Jurnal Administrasi Dan Regulasi*, 4(2).
- Saputri, S. M. (2022). Pengaruh SOP (Standar Operasional Prosedur), Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual. *STIE Mahardhika*.
- Sari, A., & Daryanto, H. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kepatuhan SOP: Studi pada Industri Manufaktur. *Jurnal Kepemimpinan*, 7(2).
- Suciati, E., & Hartini, S. (2021). Motivasi Kerja dan Kepatuhan terhadap SOP Tenaga Kesehatan: Studi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Universitas Negeri Malang*, 15(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susijawati, N., Anisah, A., Sulistiyowati, L. H., & Sunimah, S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 179. <https://doi.org/10.33603/jibm.v7i2.8561>
- Sutoro, M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen: Studi Pengaruh Motivasi Di Universitas Pamulang. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v7i4.1016>
- Syahrial, R., & Permana, R. (2022). Peran Skill Karyawan dalam Penerapan SOP di Industri Transportasi: Sebuah Studi Kasus. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Umiyati, H., Anwar, K., & Ustadztama, M. G. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak. *Serasi: Jurnal Sekretari & Administrasi*, 18(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.36080/js.v18i2.1258>

Bukti Copy Editing dan LOA



Letter of Acceptance

Date : 13 June 2025

ID : JMPIS97020log/LOA/06/2025

Dear Authors,

Based on the results of the review, the article was declared **ACCEPTED** for publication in the **Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)** journal in the **Vol. 6 No. 5 Agustus - September 2025** edition. The article will be published no later than **20 August 2025**. The article is available online at <https://dinastirev.org/JMPIS>

Submission Details

Author	Felandi Arliantoro (1); Supardi (2); Imelda Dian Rahmawati (3)
Affiliation	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (1,2,3)
Title	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Skill Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Melalui SOP sebagai Variable Intervening

Best Regards,

Prof. Dr. H. Mukhtar

Editor in Chief



Document Validation Scan this Code

