

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PRODUKTIVITAS KERJA**

**Lukman Alan Tomayahu<sup>1</sup>, Meimoon Ibrahim<sup>2</sup>, Ilyas Lamuda<sup>3</sup>**  
**Universitas Gorontalo**  
[lukmantomayahu@gmail.com](mailto:lukmantomayahu@gmail.com), [meimoonibrahim@yahoo.com](mailto:meimoonibrahim@yahoo.com),  
[illyaslamuda@gmail.com](mailto:illyaslamuda@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan standar operasional prosedur melalui produktivitas kerja pada Peradilan Agama se-Provinsi Gorontalo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis untuk menguji hipotesis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Pengolahan hasil instrumen penelitian dan persyaratan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS ver. 26 sementara untuk analisis data menggunakan Smart PLS versi 3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, (2) standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, (3) produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, (4) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja, (5) standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja, (6) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja, (7) standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja.

Kata Kunci: **Kepemimpinan, Kinerja, Produktivitas, Standar Operasional Prosedur**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the extent of the influence of Leadership and standard operational procedures through work productivity on the Religious Courts of Gorontalo Province. The approach used in this research is quantitative with analytical methods to test the Structural Equation Model (SEM) hypothesis based on Partial Least Square (PLS). Testing research instruments and data analysis requirements using SPSS ver. 26 while for data analysis using Smart PLS version 3. The results of this research show that (1) leadership has a direct positive and significant effect on employee performance, (2) standard operational procedures have a direct positive and significant effect on employee performance, (3) work productivity has a direct positive and significant effect on employee performance, (4) leadership has a direct positive and significant effect on work productivity, (5) standard operating procedures have a direct positive and significant effect on work productivity, (6) leadership has an indirect positive and significant effect on employee performance through work productivity, (7) standard operational procedures have a positive and significant indirect effect on employee performance through work productivity.*

*Keywords: Leadership, Performance, Productivity, Standard Operating Procedures*

---

## **PENDAHULUAN**

Untuk menjalankan organisasi, butuh sosok pimpinan yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh aktivitas yang dijalankan oleh organisasi. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap aktivitas dan keberlangsungan organisasi sehingga kepemimpinan menjadi salah satu kunci bagi keberhasilan organisasi (Suwatno, 2019:104). Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempraktekan gaya kepemimpinan yang sesuai kondisi budaya kerja di setiap organisasi, akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja yang kemudian akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim & Lamuda (2021:3228) dan Junay, dkk, (2021:608) yang menunjukkan setiap terjadi peningkatan nilai kepemimpinan, berkontribusi juga pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Standar Operasional Prosedur (SOP) dan produktivitas kerja. Menurut Nur'aini dalam Iswandi dan Rahmadani (2022:3705) standar operasional prosedur merupakan acuan dalam menjalankan sebuah perintah atau tahapan dalam melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Sementara produktivitas kerja erat kaitannya dengan capaian output pekerjaan dari pegawai.

Fenomena terkait kepemimpinan, standar operasional prosedur, dan produktivitas kerja di peradilan agama di wilayah Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo dapat dijelaskan sebagai berikut : 1) masa jabatan pimpinan pengadilan yang singkat karena proses promosi dan mutasi yang cepat berpengaruh kepada gaya kepemimpinan; 2) kurangnya pelatihan kepemimpinan bagi para hakim yang menjalankan peran sebagai pimpinan pengadilan menyebabkan rendahnya kesadaran dan keterampilan dalam memimpin; 3) SOP tidak dilakukan monitoring dan evaluasi secara berkala sehingga berakibat pada prosedur kerja yang ditetapkan sudah tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku; 4) meningkatnya jumlah perkara dari tahun ke tahun yang tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah pegawai sehingga menambah beban kerja pegawai.

### **Kepemimpinan**

Menurut Hani Handoko dalam Khoiri dan Oktavia (2019:88) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam menjalankan praktek kepemimpinan, setiap individu mempunyai karakter dan gaya dalam memimpin tergantung pada sifat dan kondisi lingkungan. Terdapat enam gaya kepemimpinan yaitu terdapat enam gaya kepemimpinan yaitu demokratis, kharismatik, otoriter, militer, paternalistis, dan birokratis (Hutahaean, 2021:7-8). Untuk mengukur keberhasilan kepemimpinan, terdapat lima indikator yaitu keteladanan, kewibawaan, pendelegasian tugas, pengambilan keputusan dan motivasi (Hasibuan dalam Guruh, dkk, 2021:79).

### Standar Operasional Prosedur

Menurut Atmoko dalam Novrianti dan Jumaren (2019:38) Standar Operasional Prosedur adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat yang digunakan dalam penilaian kinerja. Sailendra dalam Arief & Sunaryo (2020:126) menyatakan bahwa SOP merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar.

Santoso dalam Nabilla dan Hasin (2022:61-62) menguraikan tujuh indikator pokok dalam SOP. Ketujuh indikator tersebut akan menjadi variabel dalam penelitian ini yaitu 1) Efisiensi; 2) Konsistensi; 3) Minimalisasi Kesalahan; 4) Penyelesaian Masalah; 4) Perlindungan Tenaga Kerja; 5) Peta Kerja; dan 6) Batas Pertahanan.

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Sinulingan ialah keahlian seorang ataupun sekelompok orang buat menciptakan benda serta jasa dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan ataupun cocok dengan rencana (Rauuf, dkk, 2022:643). Soetrisno dalam Adnan dan Saragih (2019:4193) mengemukakan beberapa indikator produktivitas kerja yakni: 1) Kemampuan ; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; 3) Semangat Kerja; 4) Pengembangan diri; 5) Mutu; dan 6) Efisiensi.

### Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Menurut Rivai dalam Mopangga, Moonti, & Isa, (2023:948), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Guruh, dkk (2021:79) adalah sebagai berikut: 1) kuantitas 2) kualitas 3) inisiatif 4) tanggung jawab; dan 5) kerja sama.

### METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran Skala Likert. Skala Likert (*Likert Scale*) agar butir – butir kuisioner dapat dinilai dalam bentuk angka numerik yang digunakan dalam perhitungan statistik dan uji hipotesis.

Tabel 1 Skala Penilaian Skala Likert

No.	Kode	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	CS	Cukup Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022:153)

Perhitungan Uji validitas Instrumen menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantu statistik program SPSS ver 26. Sedangkan perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dapat disebut reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Perhitungan Uji reliabilitas Instrumen penelitian dipergunakan alat bantu statistik program SPSS versi 26.

Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

- Uji normalitas data, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data penelitian telah berdistribusi normal.
- Uji Multikolinearitas, jika  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas, jika  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas, jika *tolerance value*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas, jika *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Uji Heteroskedastisitas untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) atau disingkat menjadi SEM-PLS. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Pengujian Validitas Instrumen

#### Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=136)	Sig	Keterangan
1	0,753	0,1416	0,000	Valid
2	0,726	0,1416	0,000	Valid
3	0,720	0,1416	0,000	Valid
4	0,732	0,1416	0,000	Valid
5	0,720	0,1416	0,000	Valid
6	0,730	0,1416	0,000	Valid
7	0,769	0,1416	0,000	Valid
8	0,731	0,1416	0,000	Valid
9	0,741	0,1416	0,000	Valid
10	0,724	0,1416	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

**Variabel Standar Operasional Prosedur (X2)**

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel  
 Standar Operasional Prosedur

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=136)	Sig	Keterangan
1	0,741	0,1416	0,000	Valid
2	0,739	0,1416	0,000	Valid
3	0,731	0,1416	0,000	Valid
4	0,696	0,1416	0,000	Valid
5	0,670	0,1416	0,000	Valid
6	0,721	0,1416	0,000	Valid
7	0,732	0,1416	0,000	Valid
8	0,736	0,1416	0,000	Valid
9	0,724	0,1416	0,000	Valid
10	0,721	0,1416	0,000	Valid
11	0,728	0,1416	0,000	Valid
12	0,731	0,1416	0,000	Valid
13	0,731	0,1416	0,000	Valid
14	0,746	0,1416	0,000	Valid
15	0,721	0,1416	0,000	Valid
16	0,756	0,1416	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

**Variabel Produktivitas Kerja (Y1)**

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=136)	Sig	Keterangan
1	0,726	0,1416	0,000	Valid
2	0,765	0,1416	0,000	Valid
3	0,738	0,1416	0,000	Valid
4	0,728	0,1416	0,000	Valid
5	0,729	0,1416	0,000	Valid

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=136)	Sig	Keterangan
6	0,725	0,1416	0,000	Valid
7	0,749	0,1416	0,000	Valid
8	0,727	0,1416	0,000	Valid
9	0,721	0,1416	0,000	Valid
10	0,687	0,1416	0,000	Valid
11	0,742	0,1416	0,000	Valid
12	0,768	0,1416	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

### Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=136)	Sig	Keterangan
1	0,725	0,1416	0,000	Valid
2	0,729	0,1416	0,000	Valid
3	0,744	0,1416	0,000	Valid
4	0,722	0,1416	0,000	Valid
5	0,732	0,1416	0,000	Valid
6	0,723	0,1416	0,000	Valid
7	0,747	0,1416	0,000	Valid
8	0,778	0,1416	0,000	Valid
9	0,729	0,1416	0,000	Valid
10	0,725	0,1416	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

### Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Hasil Uji	Nilai alpha cronbach's	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,904	0,60	Reliabel
Standar Operasional Prosedur (X2)	0,940	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y1)	0,922	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0,904	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2024

**Hasil Pengujian Persyaratan Analisis Data**  
**Hasil Pengujian Normalitas Data**

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

No	Persamaan	Nilai Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Persamaan I	0,60	Distribusi Normal
2.	Persamaan II	0,61	Distribusi Normal

Sumber : Data Diolah 2024

Hasil pengujian normalitas yang dilakukan, menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh persamaan pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF	Keterangan
Persamaan 1 X1 dan X2 Sebagai Variabel Independent Terhadap Y1 Sebagai Variabel Dependent				
1.	X1	0,208	4.816	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	X2	0,208	4.816	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Persamaan 2 X1, X2, dan Y1 Sebagai Variabel Independent Terhadap Y2 Sebagai Variabel Dependent				
1.	X1	0,202	4.943	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2.	X2	0,128	7.798	Tidak Terjadi Multikolinearitas
4.	Y1	0,192	5.202	Tidak Terjadi Multikolinearitas

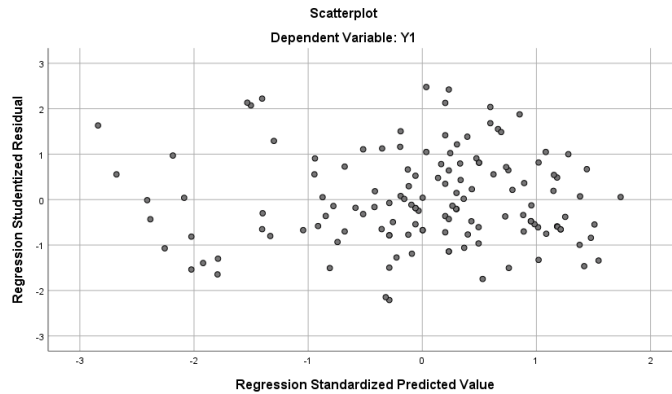
Sumber : Data Diolah 2024

Dari hasil pengujian multikolinieritas persamaan 1 dan persamaan 2 yang dilakukan, seluruh variabel menghasilkan nilai toleransi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh persamaan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Hasil Pengujian Heterokedastisitas**

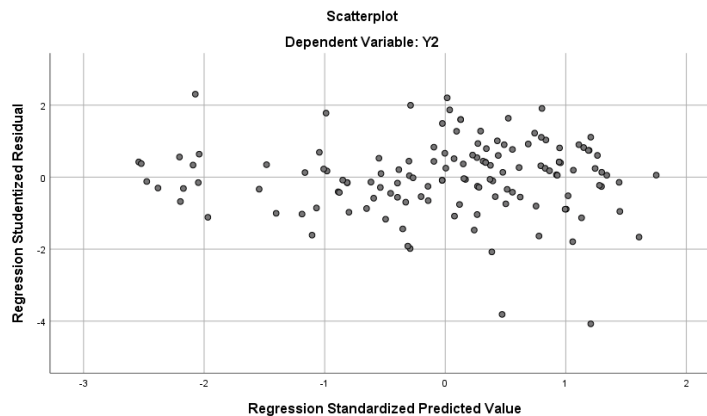
Pada gambar 1 dan 2, terlihat sebaran data penelitian menyebar, baik diatas garis titik nol maupun dibawah garis titik nol. Dari sebaran data tersebut, maka uji heterokedastisitas sebagai persyaratan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I



Sumber : Data Diolah 2024

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II



Sumber : Data Diolah 2024

### Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

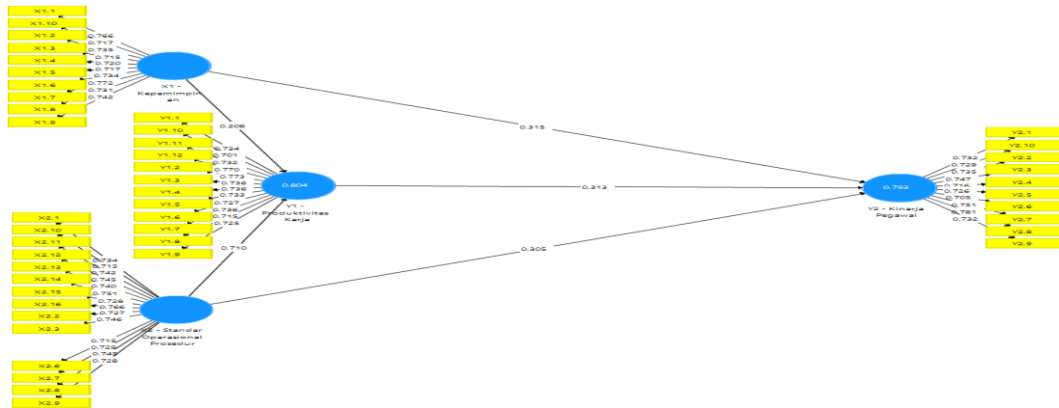
Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis memakai program *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS) versi 3.0.

### Hasil Pengujian Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Hasil pengukuran pertama terdapat dua indikator yang nilainya berada di bawah 0,70 yakni indikator X2.4 dengan nilai 0,699 dan X2.5 dengan nilai 0,661. Kedua indikator tersebut tidak memenuhi syarat validitas konvergen sehingga harus dihapus (*dropping*) dan tidak digunakan untuk analisis selanjutnya. Untuk memberikan keyakinan seluruh *loading factor* sudah di atas 0,70, maka setelah dilakukan *dropping* terhadap kedua indikator tersebut, dilakukan perhitungan kembali dan hasilnya memenuhi syarat.



Gambar 3 Hasil *Loading Factor*



Sumber : Data Diolah 2024

**Hasil Pengujian Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**

Tabel 9 menunjukkan hasil *cross loading* dari pengujian validitas diskriminan.

Tabel 9 Hasil *Cross Loading*

Indikator	Kontruk			
	X1- Kepemimpinan	X2 - Standar Operasional Prosedur	Y1 - Produktivitas Kerja	Y2 - Kinerja Pegawai
X1.1	<b>0,766</b>	0,623	0,627	0,654
X1.2	<b>0,735</b>	0,618	0,600	0,639
X1.3	<b>0,715</b>	0,667	0,614	0,602
X1.4	<b>0,720</b>	0,631	0,570	0,549
X1.5	<b>0,717</b>	0,673	0,580	0,628
X1.6	<b>0,734</b>	0,643	0,610	0,658
X1.7	<b>0,772</b>	0,662	0,661	0,625
X1.8	<b>0,731</b>	0,622	0,613	0,601
X1.9	<b>0,742</b>	0,662	0,584	0,605
X1.10	<b>0,717</b>	0,675	0,644	0,630
X2.1	0,634	<b>0,734</b>	0,660	0,628
X2.2	0,623	<b>0,727</b>	0,674	0,584
X2.3	0,668	<b>0,746</b>	0,660	0,594
X2.6	0,687	<b>0,715</b>	0,640	0,658
X2.7	0,676	<b>0,729</b>	0,650	0,629
X2.8	0,626	<b>0,745</b>	0,679	0,633
X2.9	0,639	<b>0,728</b>	0,628	0,657

Indikator	Kontruk			
	X1- Kepemimpinan	X2 - Standar Operasional Prosedur	Y1 - Produktivitas Kerja	Y2 - Kinerja Pegawai
X2.10	0,632	<b>0,715</b>	0,627	0,570
X2.11	0,678	<b>0,742</b>	0,702	0,667
X2.12	0,633	<b>0,745</b>	0,649	0,600
X2.13	0,608	<b>0,740</b>	0,654	0,622
X2.14	0,597	<b>0,751</b>	0,620	0,638
X2.15	0,658	<b>0,728</b>	0,662	0,668
X2.16	0,716	<b>0,766</b>	0,683	0,715
Y1.1	0,608	0,634	<b>0,734</b>	0,618
Y1.2	0,661	0,688	<b>0,773</b>	0,677
Y1.3	0,543	0,612	<b>0,736</b>	0,569
Y1.4	0,576	0,644	<b>0,736</b>	0,637
Y1.5	0,647	0,698	<b>0,733</b>	0,672
Y1.6	0,583	0,661	<b>0,727</b>	0,616
Y1.7	0,565	0,648	<b>0,736</b>	0,562
Y1.8	0,607	0,639	<b>0,715</b>	0,553
Y1.9	0,649	0,694	<b>0,725</b>	0,622
Y1.10	0,614	0,606	<b>0,701</b>	0,614
Y1.11	0,592	0,658	<b>0,732</b>	0,615
Y1.12	0,673	0,671	<b>0,770</b>	0,687
Y2.1	0,564	0,598	0,611	<b>0,732</b>
Y2.2	0,627	0,668	0,684	<b>0,735</b>
Y2.3	0,638	0,628	0,658	<b>0,747</b>
Y2.4	0,581	0,612	0,611	<b>0,716</b>
Y2.5	0,564	0,607	0,579	<b>0,726</b>
Y2.6	0,580	0,587	0,572	<b>0,705</b>
Y2.7	0,656	0,681	0,626	<b>0,751</b>
Y2.8	0,684	0,695	0,644	<b>0,781</b>
Y2.9	0,665	0,621	0,596	<b>0,732</b>
Y2.10	0,630	0,624	0,636	<b>0,729</b>

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa setiap indikator kontruk lebih tinggi dibandingkan dengan indikator kontruk lainnya sehingga dapat dikatakan seluruh indikator kontruk telah valid.

**Hasil Pengujian Struktur (Inner Model)**

Menurut Hair et al dalam Supandi (2023:792) terdapat tiga kategori dalam pengelompokan nilai R-square yaitu apabila nilai R-square 0,75 maka termasuk kategori kuat/substansial, 0,50 termasuk kategori moderat, dan 0,25 termasuk kategori lemah. Hasil pengujian R-Square dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10 Nilai R Square

	R-Square	Kategori
Y1 - Produktivitas Kerja	0,804	Kuat
Y2 - Kinerja Pegawai	0,793	Kuat

Sumber : Data Diolah 2024

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect)**

Pengujian pengaruh langsung dilakukan dengan cara menjalankan *bootstrapping* melalui aplikasi smart PLS. Hasil pengujian pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1 - Kepemimpinan -> Y2 - Kinerja Pegawai	0,315	0,316	0,097	3,257	0,001
X2 - Standar Operasional Prosedur -> Y2 - Kinerja Pegawai	0,305	0,309	0,098	3,102	0,002
Y1 - Produktivitas Kerja -> Y2 - Kinerja Pegawai	0,313	0,309	0,083	3,755	0,000
X1 - Kepemimpinan -> Y1 - Produktivitas Kerja	0,206	0,220	0,076	2,708	0,007
X2 - Standar Operasional Prosedur -> Y1 - Produktivitas Kerja	0,710	0,699	0,076	9,334	0,000

Sumber: Data Diolah 2024

**H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur (*original sampel*) sebesar 0,315 (positif) , *T statistic* sebesar 3,257 (di atas 1,96) serta *p values* sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh variabel standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar 0,305 (positif) , *T statistic* sebesar 3,102 (diatas 1,96) serta *p values* sebesar 0,002 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai.**

Hasil pengujian pengaruh variabel produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar 0,313 (positif) , *T statistic* sebesar 3,755 (diatas 1,96) serta *p values* sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

**H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.**

Hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar 0,206 (positif) , *T statistic* sebesar 2,708 (diatas 1,96) serta *p values* sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

**H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja.**

Hasil pengujian pengaruh variabel standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar 0,710 (positif) , *T statistic* sebesar 9,334 (diatas 1,96) serta *p values* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>5</sub> diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja.

**Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara menjalankan bootstrapping melalui aplikasi smart PLS. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 13 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
X1 - Kepemimpinan -> Y1 – Produktivitas Kerja -> Y2 - Kinerja Pegawai	0,064	0,067	0,027	2,368	0,018
X2 - Standar Operasional Prosedur -> Y1 – Produktivitas Kerja -> Y2 - Kinerja Pegawai	0,222	0,217	0,067	3,309	0,001

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan hasil hipotesis hubungan tidak langsung yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

**H<sub>6</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja.**

Hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar 0,064 (positif) , *T statistic* sebesar 2,368 (diatas 1,96) serta *p values* sebesar 0,018 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>6</sub> diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja. Dengan demikian produktivitas kerja berperan dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

**H<sub>7</sub> : Terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja.**

Hasil pengujian pengaruh variabel standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja diperoleh nilai koefisien jalur (original sampel) sebesar 0,222 (positif) , *T statistic* sebesar 3,309 (diatas 1,96) serta *p values* sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>7</sub> diterima sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja. Dengan demikian produktivitas kerja berperan dalam memediasi hubungan antara standar operasional prosedur dengan kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disampaikan kesimpulan sebagai berikut : 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai; 2) Standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai; 3) Produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai; 4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja; 5) Standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan

secara langsung terhadap produktivitas kerja; 6) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja; 7) Standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, A., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Jakarta. *e-Proceeding of Management*, 6(2), 4191–4197. Diambil dari <https://jtitl.web.id/index.php/management/article/view/9485>
- Iswandi, A., & Rahmadani, I. (2022). Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Meulaboh. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(5), 3703–3711. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.7205>
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen Vol. 9, No. 2*, 125–143.
- Guruh, M., Syatoto, I., & Razak, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Mitra Abadi Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 76–84. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10064>
- Hutahaean, W. S. (2021). *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahli Media Press.
- Ibrahim, M., & Lamuda, I. (2021). Human Resource Management Of Bureaucracy In Indonesia: Is It True That Job Satisfaction Increases Employee Performance? *Psychology and Education Journal*, 58(1), 3218–3231. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i1.1263>
- Junay, E., Djaharuddin, D., Ampauleng, Dahrul, A., & Torano, K. M. (t.t.). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.461>
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(1), 81–98. <https://doi.org/10.21009/jimd.v19i01.12954>
- Mopangga, S. N. S., Moonti, U., & Isa, R. (2023). Motivasi Kerja dan Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Bone Bolango. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan*

*Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 10(3), 946–957.  
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.755>

- 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), 58–75. Diambil dari <https://journal.uui.ac.id/selma/article/view/26602>
- Novrianti, D. P., & Jumaren. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(1), 37–45. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i1.13877>
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, IX(4), 639–654. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.455>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Sugiyono.
- Supandi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muaro Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 788–800. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1003>
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.