

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya

Zaki Abdussalam

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Suci Putri Lestari

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Kusuma Agdhi Rahwana

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: Zakiabcd77@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of standard operating procedures and job loyalty on employee productivity at CV. Outdoor Tasikmalaya. The research method used is quantitative method through causality method with survey approach. The data used used primary and secondary with a research sample of 65 respondents based on 65 existing population data. The analytical tool used is multiple linear regression. The test results show that standard operating procedures and job loyalty simultaneously have a significant effect on work productivity. Standard operating procedures partially have a significant effect on work productivity, work loyalty partially has a significant effect on work productivity.*

Keywords: *Standard Operating Procedures, Job Loyalty, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Outdoor Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survey. Data yang digunakan menggunakan primer dan sekunder dengan sampel penelitian 65 responden berdasarkan 65 data populasi yang ada. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan standar operasional prosedur dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Standar Operasional Prosedur, Loyalitas Kerja, Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Konveksi merupakan usaha dalam pembuatan pakaian dengan jumlah yang banyak. Karyawan konveksi khususnya penjahit tentu memerlukan keterampilan serta ketelitian dalam menggunting, membuat pola serta menjahit. Oleh karena itu, kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan etis dari agen organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat diperlukan. Selain itu, posisi SDM berguna untuk mendorong perusahaan agar menampilkan standar perilaku, nilai, serta keyakinan sebagai sarana penting untuk meningkatkan produktivitas.

Produktivitas bertujuan untuk menghasilkan atau meningkatkan output barang dan jasa sebesar mungkin melalui penggunaan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja memiliki 2 dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kemudian yang

kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilakukan (Muchlisin, 2019).

CV. Wild Outdoor Tasikmalaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang berkaitan langsung dengan pembuatan pakaian dengan skala besar. Permasalahan yang terjadi pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya yaitu tidak semua karyawan paham standar operasional prosedur di CV. Wild Outdoor Tasikmalaya serta terdapat karyawan yang tidak mempunyai loyalitas kerja sehingga pekerjaannya harus di kerjakan oleh karyawan lain. Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Wild Outdoor Tasikmalaya permasalahan yang ada khususnya permasalahan internal adalah loyalitas kerja karyawan, kurangnya pengaturan waktu sehingga harus lembur kerja, kurangnya dukungan fasilitas dalam penyelesaian tugas, *jobdesk* yang tidak jelas dan tugas-tugas lainnya yang bukan tanggung jawabnya menjadi beban tersendiri, lingkungan kerja yang jenuh serta kurang meratanya pelatihan kerja berimplikasi pada hasil produksi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, dapat diketahui bahwa produktivitas CV. Wild Outdoor Tasikmalaya dari kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2019 CV. Wild Outdoor Tasikmalaya menghasilkan 32.172 perhelai dari target yang telah di tentukan, dan jumlah persentase produktivitas tersebut adalah 91,92%. Pada tahun 2020 menghasilkan 30.331 perhelai dari target yang telah ditentukan, dan jumlah persentase produktivitas tersebut adalah 86,66%. Pada tahun 2021 menghasilkan 32.172 perhelai dari target yang ditentukan, dan jumlah persentase produktivitas tersebut adalah 91,92%.

Produktivitas kerja yang berfluktuasi dalam 3 tahun terakhir ini bisa saja terjadi karena standar operasional prosedur dan loyalitas karyawan, karena berdasarkan hasil wawancara, penerapan standar operasional prosedur pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya belum dilakukan secara maksimal, dan loyalitas kerja para karyawan belum semuanya maksimal.

Loyalitas kerja merupakan tekad dan kemampuan untuk terus bekerja dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus diwujudkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas (Riyanti, 2015, hal. 6). Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu perlu adanya perhatian khusus dalam penetapan atau pembagian *jobdesk* dalam suatu pekerjaan. Setiap karyawan harus mempunyai rasa tanggung jawab di perusahaan tersebut serta perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan atau *skillnya*.

KAJIAN TEORITIS

Standar Operasional Prosedur

Menurut Purnamasari (2015, hal. 13) standar operasional prosedur (SOP) merupakan dokumen yang jelas dan rinci yang menggambarkan cara-cara yang digunakan dalam mengimplementasikan dan melaksanakan kebijakan serta kegiatan suatu perusahaan sebagaimana ditentukan dalam pedoman.

Menurut Santosa (2014) menyatakan bahwa indikator hal hal pokok SOP yaitu:

1. Efisiensi
2. Konsistensi
3. Penyelesaian masalah
4. Perlindungan tenaga kerja

Loyalitas Kerja

Menurut Octavia (2019) loyalitas merupakan landasan serta pedoman perilaku kerja berupa kesediaan untuk mengikuti dan tunduk pada apa yang menjadi kebutuhan.

Indikator-indikator yang mempengaruhi Loyalitas Kerja, Sriyono & Farida (2013) adalah:

1. Ketaatan dan kepatuhan
2. Bertanggung jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Busro (2018, hal. 344) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”.

Menurut CV. Wild Outdoor Tasikmalaya untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Semangat kerja
3. Inovasi
4. Kualitas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut Sujarweni(2014, hal. 39) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dibuat (diperoleh) dengan menggunakan metode statistik lainnya. Kemudian menurut Hardani et al (2020, hal. 343) metode kausalitas adalah penelitian yang sifatnya sebab akibat. Selanjutnya menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017, hal. 6) metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang bersifat alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan membagikan kuesioner ataupun wawancara terstruktur dan lainnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya yang berjumlah 65 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu dengan memilih semua karyawan CV. Wild Outdoor sebagai sampel penelitian. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer (kuesioner) dan data sekunder (ulasan mengenai penilaian kinerja karyawan dan informasi lainnya dalam penelitian ini). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner.

Selanjutnya untuk mengukur instrumen digunakan cukup layak sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya, dilakukan uji validitas dan uji reabilitas, kemudian dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi serta analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel X ₁ (Standar Operasionalisasi Prosedur)				
Pernyataan	<i>r</i> _{hitung}	Perbandingan	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,710	>	0,244	Valid
X _{1.2}	0,367	>	0,244	Valid
X _{1.3}	0,421	>	0,244	Valid
X _{1.4}	0,662	>	0,244	Valid
X _{1.5}	0,697	>	0,244	Valid
X _{1.6}	0,763	>	0,244	Valid
X _{1.7}	0,667	>	0,244	Valid
X _{1.8}	0,716	>	0,244	Valid

Variabel X₂ (Loyalitas Kerja)

Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,704	>	0,244	Valid
X _{2.2}	0,586	>	0,244	Valid
X _{2.3}	0,747	>	0,244	Valid
X _{2.4}	0,581	>	0,244	Valid
X _{2.5}	0,659	>	0,244	Valid
X _{2.6}	0,526	>	0,244	Valid
X _{2.7}	0,652	>	0,244	Valid

Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Pernyataan	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,688	>	0,244	Valid
Y.2	0,554	>	0,244	Valid
Y.3	0,790	>	0,244	Valid
Y.4	0,727	>	0,244	Valid
Y.5	0,735	>	0,244	Valid
Y.6	0,702	>	0,244	Valid
Y.7	0,629	>	0,244	Valid
Y.8	0,692	>	0,244	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Semua item pernyataan pada variabel Standar Operasional Prosedur, Loyalitas Kerja dan Produktivitas Kerja menunjukkan hasil yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r tabel sebesar 0,244.

Uji Reliabilitas**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Standar Operasional Prosedur	0,767	Reliabel
2	Loyalitas Kerja	0,758	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,842	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur, Loyalitas Kerja dan Produktivitas Kerja dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tanggapan Responden Mengenai Standar Operasional Prosedur pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya

Nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) pada karyawan CV Wild Outdoor Tasikmalaya sebesar 2.102. Hal ini menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) CV Wild Outdoor Tasikmalaya berada pada kategori baik.

Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Kerja pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya

Nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Loyalitas kerja pada karyawan CV Wild Outdoor Tasikmalaya sebesar 1.874. Hal ini menunjukkan loyalitas kerja CV Wild Outdoor Tasikmalaya berada pada kategori tinggi.

Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja CV. Wild Outdoor Tasikmalaya

Nilai yang diperoleh dari perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pada karyawan CV Wild Outdoor Tasikmalaya sebesar 2.128. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja berada pada kategori baik, artinya menurut karyawan CV. Wild Outdoor produktivitas kerja yang dihasilkan sudah mendekati target yang harus dicapai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	65
Kolmogorof-Smirnov Z	0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai asymp sig 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Standar Operasional Prosedur (SOP)	0,964	1,037
Loyalitas Kerja	0,964	1,037

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak lebih dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (X ₁)	0,527	TidakTerjadi Heteroskedastisitas
Loyalitas Kerja (X ₂)	0,103	TidakTerjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Signifikansi hasil korelasi > 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan dalam persamaan regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.476	.459	3632.825	2.147

Sumber: Data Primer yang Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, nilai Durbin Watson sebesar 2.147. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dibangun dari variabel X (Standar Operasional Prosedur dan Loyalitas Kerja) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson mendekati angka 2.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2043.554	4122.874		.496	.622
	X ₁	.232	.106	.206	2.195	.032
	X ₂	.866	.116	.698	7.455	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang Diolah (2023)

Adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = 2043.554 + 0,232X_1 + 0,866X_2$$

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 2043.554 yang menunjukkan bahwa jika SOP dan Loyalitas Kerja memiliki nilai 0, dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai produktivitas kerja adalah sebesar 2043,554.

2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,232 menunjukkan apabila Standar Operasional Prosedur mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya sebesar 23,2%.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,866 menunjukkan apabila Loyalitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya sebesar 86,6 %

Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.459	3632.825
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Data Primer yang Diolah (2023)

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi adalah sebesar 0,690 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas Standar Operasional Prosedur dan Loyalitas Kerja dengan Produktivitas Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*, hasil uji tabel regresi koefisien determinasi *model summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,476, hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 47,6% artinya bahwa persentase pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Loyalitas Kerja mampu untuk menjelaskan Produktivitas Kerja pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya sebesar 47,6%.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Loyalitas Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	742003022.3	2	371001511.2	28.112	.000 ^b
	Residual	818240057.4	62	13197420.28		
	Total	1560243080	64			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Data Primer yang Diolah (2023)

Nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan Standar Operasional Prosedur dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa SOP dan Loyalitas Kerja bersama-sama dapat menyebabkan perubahan pada produktivitas kerja dan menjadi pendorong utama untuk menyebabkan perubahan produktivitas kerja menjadi lebih meningkat.

Pengaruh Standar Operasional Prosedur Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya

Nilai sig variabel Standar Operasional Prosedur adalah 0,032 artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya.

Pengaruh Loyalitas Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya

Nilai sig variabel Loyalitas Kerja adalah 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Standar operasional prosedur pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, loyalitas kerja pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian standar operasional prosedur dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Wild Outdoor Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian standar operasional prosedur secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wild Outdoor Tasikmalaya.

Saran

1. Bagi Instansi/Perusahaan

Secara menyeluruh standar operasional prosedur, loyalitas kerja dan produktivitas kerja karyawan pada CV. Wild Outdoor Tasikmalaya masuk pada kategori baik. Namun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan dan menjadi dorongan bagi CV. Wild Outdoor Tasikmalaya antara lain :

- a. Berdasarkan skor terendah dari indikator standar operasional prosedur yaitu saya memeriksa ulang langkah-langkah yang saya ambil dalam pemecahan masalah maka dari itu peneliti menyarankan untuk lebih bijak dan cepat mengambil keputusan dengan pertimbangan yang sebaik baiknya dalam memecahkan masalah. Dengan cara memberanikan diri untuk menyikapi dan bertindak dalam memecahkan masalah.
- b. Berdasarkan skor terendah dari indikator loyalitas kerja yaitu saya selalu datang tepat waktu dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Maka dari itu peneliti menyarankan agar karyawan tetap disiplin dan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan agar tingkat kedisiplinan meningkat dengan cara membiasakan datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.
- c. Berdasarkan skor terendah dari produktivitas kerja karyawan yaitu saya mampu memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Maka dari itu peneliti menyarankan agar terus meningkatkan pelayanan terhadap konsumen dengan baik sesuai dengan permintaan yang diharapkan konsumen dengan cara meningkatkan kualitas diri dalam kemampuan untuk menarik perhatian konsumen dan konsumen merasa nyaman ketika mendapatkan pelayanan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk mengembangkan untuk penelitian ini dengan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan menambahkan indikator-indikator lain, lalu diharapkan peneliti selanjutnya lebih spesifikasi lagi dalam menentukan instansi yang akan diteliti sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Burso, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber daya Manusia*. Prenada Media.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kualitatif*. In *Repository.Uinsu.Ac.Id* (Nomor April). Cv Pustaka Ilmu Group.
- Muchlisin, R. (2019). *Pengertian, Fungsi, Tujuan dan Jenis-jenis Ekstrakurikuler*. Kajian Pustaka.
- Octavia, R. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah PT. Bank Index Lampung. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 13(1).
- Purnamasari. (2015). *Panduan Menyusun Sop Standard Operating Procedure*. KOBIS (Komunitas Bisnis).
- Riyanti, V. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa. *JOM FISIP*, 2(1).
- Santosa, J. D. (2014). *Memahami Standard Operating Procedure*. Katapena.
- Sriyono, & Farida. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press.