

PENGARUH SOP, KNOWLEDGE SHARING, DAN LEADERSHIP TERHADAP EFEKTIVITAS PENCAPAIAN KPI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT GRACIA UTAMAJAYA)

Bayu Indra Laksana¹, Bambang Sutejo²
Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
bayuindra3014@mhs.unisbank.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Standard Operating Procedure (SOP), knowledge sharing, dan leadership terhadap efektivitas pencapaian Key Performance Indicators (KPI) pada karyawan PT Gracia Utamajaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan sensus, di mana seluruh populasi yang berjumlah 82 karyawan dijadikan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, serta didahului oleh uji validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan SOP, knowledge sharing, dan leadership berpengaruh signifikan terhadap pencapaian KPI. Secara parsial, knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap KPI, sedangkan SOP dan leadership menunjukkan pengaruh signifikan dengan arah negatif, yang mengindikasikan bahwa penerapan SOP yang terlalu kaku serta gaya kepemimpinan yang kurang adaptif dapat menghambat efektivitas pencapaian KPI. Simpulan, bahwa peningkatan pencapaian KPI pada PT Gracia Utamajaya lebih efektif didorong melalui penguatan budaya knowledge sharing, disertai dengan penyesuaian penerapan SOP dan gaya kepemimpinan agar lebih fleksibel, inovatif, dan sesuai dengan dinamika operasional perusahaan.

Kata Kunci: SOP, Knowledge Sharing, Leadership, KPI, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Standard Operating Procedures (SOPs), knowledge sharing, and leadership on the effectiveness of Key Performance Indicators (KPIs) achievement among employees at PT Gracia Utamajaya. The research method used was a quantitative census approach, with the entire population of 82 employees serving as respondents. Primary data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS version 26 software. The results also included instrument validity and reliability tests. The results indicate that SOPs, knowledge sharing, and leadership simultaneously significantly influence KPI achievement. Partially, knowledge sharing had a positive and significant effect on KPIs, while SOPs and leadership showed a significant negative effect, indicating that overly rigid SOP implementation and a less adaptive leadership style can hinder the effectiveness of KPI achievement. The conclusion is that improving KPI achievement at PT Gracia Utamajaya is more effectively driven by strengthening a knowledge sharing culture, accompanied by adjusting SOP implementation and leadership style to be more flexible, innovative, and in line with the company's operational dynamics.

Keywords: SOP, Knowledge Sharing, Leadership, KPI, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat telah menciptakan tantangan besar bagi organisasi bisnis dalam mempertahankan eksistensi dan memenangkan persaingan. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk menghasilkan produk atau layanan berkualitas, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya secara efektif dan efisien. Lingkungan bisnis yang dinamis mendorong organisasi untuk terus beradaptasi, berinovasi, serta memperkuat sistem dan budaya kerja internal. Salah satu alat ukur yang

krusial dalam menilai kinerja organisasi adalah Key Performance Indicators (KPI), yang berfungsi sebagai panduan evaluasi terhadap keberhasilan strategi dan operasional perusahaan. Menurut (Parmenter, 2007), KPI tidak hanya memberikan informasi tentang hasil kerja, tetapi juga berperan sebagai dasar penting dalam pengambilan keputusan strategis dan manajerial. (Rivai, 2008) menambahkan bahwa KPI mencerminkan sejauh mana strategi lintas fungsi telah diintegrasikan menuju pencapaian visi jangka panjang organisasi. Dengan KPI, manajemen dapat memantau efisiensi proses, kualitas layanan, serta produktivitas individu dan tim secara objektif. Namun demikian, efektivitas pencapaian KPI sangat dipengaruhi oleh kekuatan sistem internal organisasi. Tiga elemen penting yang berperan dalam mendukung kinerja adalah Standard Operating Procedures (SOP), knowledge sharing, dan leadership. SOP berfungsi sebagai panduan kerja yang memastikan konsistensi, efisiensi, dan kepatuhan terhadap standar kerja (Windarko, 2023). Jika disusun dan diterapkan secara optimal, SOP dapat memperjelas tanggung jawab, meminimalisasi kesalahan, serta mendorong efisiensi operasional.

Di sisi lain, knowledge sharing merupakan proses pertukaran informasi dan pengalaman yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran organisasi (Davenport & Prusak, 1998) serta (Mulyana et al., 2024). Budaya knowledge sharing yang kuat terbukti meningkatkan produktivitas, efisiensi tim, serta mempercepat pencapaian tujuan strategis. Selain SOP dan knowledge sharing, peran kepemimpinan (leadership) juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi arah dan visi perusahaan, tetapi juga memotivasi karyawan untuk berinovasi dan bekerja secara kolaboratif. (Bass, 1990) melalui konsep kepemimpinan transformasional menekankan bahwa pemimpin yang inspiratif, berintegritas, dan inovatif dapat mendorong kinerja organisasi secara signifikan. Penelitian oleh (Farida & Fauzi, 2021) serta (Margolang et al., 2023) menguatkan bahwa kepemimpinan yang visioner dan komunikatif berkontribusi besar terhadap peningkatan KPI. Keterkaitan ketiga faktor tersebut juga terlihat dalam konteks dunia usaha, khususnya pada perusahaan distribusi seperti PT Gracia Utamajaya — distributor resmi Unilever Food Solutions yang melayani sektor HORECA (Hotel, Restaurant, dan Café). Dalam upaya mencapai KPI yang optimal, perusahaan menghadapi tantangan internal berupa SOP yang belum sepenuhnya terdokumentasi atau diimplementasikan dengan baik, rendahnya praktik berbagi pengetahuan antar tim, serta gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya mampu mendorong inovasi dan sinergi. Hasil pra-survei terhadap 82 karyawan mengindikasikan adanya keraguan dalam pemahaman SOP, rendahnya intensitas knowledge sharing lintas tim, serta persepsi bahwa pimpinan belum mendorong inovasi secara aktif.

Melihat kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh SOP, knowledge sharing, dan leadership terhadap pencapaian Key Performance Indicators (KPI) di PT Gracia Utamajaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis bagi perusahaan, serta memperkaya literatur akademik di bidang manajemen operasional dan perilaku organisasi. Untuk memperoleh gambaran awal terkait kondisi di lapangan, peneliti melakukan pra-survei kepada 82 karyawan PT Gracia Utamajaya. Hasilnya menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan signifikan dalam internalisasi SOP, praktik berbagi pengetahuan, dan kepemimpinan.

Tabel 1.
Hasil Pra-Survei Internal PT Gracia Utamajaya

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya memahami	2,4%	8,5%	18,3%	53,7%	17,1%

	dengan baik SOP divisi saya						
2	Saya sering berbagi informasi kerja dengan rekan lintas tim	7,3%	13,4%	47,6%	26,8%	4,9%	
3	Pimpinan saya mendorong inovasi dalam pekerjaan	4,9%	15,9%	39,0%	32,9%	7,3%	

Dari data tersebut terlihat bahwa hanya 70,8% karyawan yang merasa telah memahami SOP divisinya dengan baik, sementara 28,2% lainnya menunjukkan keraguan atau ketidakpahaman. Lebih dari 60% responden mengaku jarang atau tidak aktif dalam berbagi informasi kerja lintas tim, dan hanya 40,2% yang merasa bahwa pimpinan mereka mendorong inovasi secara aktif. Temuan ini mencerminkan kesenjangan antara struktur dan implementasi, serta mengindikasikan adanya hambatan dalam pencapaian KPI yang optimal. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti—SOP, knowledge sharing, dan leadership hanya knowledge sharing yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap pencapaian KPI. Artinya, meskipun struktur dan sistem kerja dianggap baik oleh sebagian besar karyawan, tidak semua unsur tersebut berhasil berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga meliputi seluruh sifat atau ciri yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gracia Utamajaya yang berjumlah 82 orang. Karena jumlah populasi diketahui secara pasti dan relatif kecil (kurang dari 100), maka seluruh populasi dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 82 responden sebagai sampel, yang sekaligus mewakili keseluruhan populasi. Pendekatan ini dianggap tepat untuk memperoleh data yang lebih akurat dan mewakili kondisi aktual yang ada di perusahaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berupa informasi atau keterangan yang dapat diungkapkan dalam bentuk angka dan dapat diukur atau dihitung secara langsung. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut (Sugiyono, 2020), “Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian.” Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh seluruh karyawan PT Gracia Utamajaya. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu knowledge sharing, leadership, standar operasional prosedur (SOP), dan key performance indicators (KPI). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara langsung dan sistematis dari responden.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Menurut (Ghozali, 2021), Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy adalah suatu ukuran untuk menguji kelayakan sampel dalam melakukan analisis faktor, yang menunjukkan apakah data cukup memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai KMO berkisar antara 0 hingga 1, dengan interpretasi bahwa nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa pola hubungan antar variabel cukup

kompak dan layak untuk dianalisis menggunakan faktor. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji KMO adalah apabila nilai KMO lebih besar dari 0,5 maka sampel dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan analisis faktor, sedangkan jika nilai KMO kurang dari 0,5 maka sampel dianggap tidak valid dan analisis faktor tidak disarankan untuk dilanjutkan. Uji Reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator dari suatu konstruk atau variabel yang ingin diteliti. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau andal apabila jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalamnya bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Artinya, instrumen dianggap reliabel jika hasil pengukurannya tetap konsisten setiap kali dilakukan pengujian ulang. Memakai teknik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2021). Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,70$, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2021), regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Y = Key Performance Indicator (KPI)

X₁ = Standard Operating Procedure (SOP)

X₂ = Knowledge Sharing

X₃ = Leadership

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi dari masing-masing variabelin dependen

ε = Error atau galat.

Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap KPI, dilakukan uji F atau uji simultan. Berdasarkan pendapat (Ghozali, 2021), uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah variabel bebas yang digunakan dalam model memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Uji ini menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, maka disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap KPI. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan. Selain itu, untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Menurut (Ghozali, 2021), nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar proporsi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1; semakin mendekati 1, maka kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen semakin baik, dan semakin mendekati 0 menunjukkan bahwa model memiliki kelemahan dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Dengan demikian, R^2 berfungsi sebagai indikator sejauh mana model regresi yang digunakan mampu menggambarkan hubungan antara SOP, knowledge sharing, dan leadership terhadap pencapaian KPI.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gracia Utamajaya dengan jumlah sebanyak 82 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang

dicetak dalam bentuk booklet dan dibagikan kepada responden untuk diisi secara manual. Sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pada variabel SOP, Knowledge Sharing, Leadership, dan KPI dinyatakan valid karena memenuhi dua kriteria utama, yaitu nilai KMO > 0,5 dan nilai loading factor pada Component Matrix > 0,4. Nilai KMO tertinggi ditunjukkan oleh variabel Leadership sebesar 0,932, diikuti oleh SOP (0,930), KPI (0,855), dan Knowledge Sharing (0,767). Seluruh indikator juga memiliki nilai loading factor di atas 0,8, yang menunjukkan adanya korelasi kuat antara item pernyataan dengan konstruk variabelnya, sehingga kuesioner ini layak digunakan dalam pengukuran.

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (β)	Sig.	Keterangan
SOP	-0,150	0,049	Signifikan (-)
Knowledge Sharing	0,619	0,000	Signifikan (+)
Leadership	-0,164	0,018	Signifikan (-)
Adjusted R ²	0,265		
Uji F (Sig.)	10,755 (0,000)		Model signifikan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = -0,150X_1 + 0,619X_2 - 0,164X_3$, yang menunjukkan bahwa variabel Standard Operating Procedure (SOP) memiliki koefisien negatif ($\beta = -0,150$), mengindikasikan bahwa peningkatan SOP justru dapat menurunkan pencapaian Key Performance Indicators (KPI), kemungkinan karena implementasinya yang terlalu kaku atau kurang adaptif terhadap dinamika operasional. Sementara itu, variabel Knowledge Sharing menunjukkan koefisien positif tertinggi ($\beta = 0,619$), yang berarti semakin tinggi aktivitas berbagi pengetahuan antar karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan KPI. Adapun variabel Leadership juga menunjukkan pengaruh negatif ($\beta = -0,164$), yang menandakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini cenderung belum mendukung pencapaian KPI secara optimal dan mungkin perlu disesuaikan agar lebih selaras dengan kebutuhan organisasi.

Pengujian hipotesis pertama (H1) yang menguji pengaruh Standard Operating Procedure (SOP) terhadap Key Performance Indicators (KPI) menunjukkan bahwa SOP berpengaruh signifikan terhadap KPI. Hasil uji-t menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ dan nilai koefisien beta sebesar $-0,150$, yang berarti H1 diterima. Meskipun signifikan, arah pengaruhnya negatif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan penerapan SOP yang terlalu kaku atau tidak fleksibel justru dapat berdampak pada penurunan efektivitas pencapaian KPI. Berdasarkan hasil deskriptif, variabel SOP memiliki nilai rata-rata 3,84 dengan indikator tertinggi adalah Efisiensi dan Efektivitas (mean 3,95), dan indikator terendah adalah Kepatuhan Hukum (mean 3,73). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun SOP cukup diterapkan dengan baik dalam aspek efisiensi, namun aspek legalitasnya masih memerlukan perhatian. Temuan ini sejalan dengan pendapat (Gaspersz, 2013) yang menyatakan bahwa SOP yang baik meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Namun, tidak semua penerapan SOP secara otomatis berdampak positif terhadap kinerja. (Edy et al., 2021) dalam penelitiannya di PT Kayaba Indonesia mengungkapkan bahwa penerapan SOP tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa SOP yang tidak selaras dengan budaya kerja organisasi justru dapat menghambat pencapaian indikator kinerja utama (KPI), apabila tidak diiringi dengan penyesuaian konteks dan kebutuhan operasional secara nyata.

Selanjutnya, pengujian hipotesis kedua (H2) mengenai pengaruh Knowledge Sharing terhadap KPI juga menunjukkan hasil yang signifikan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

dan koefisien beta sebesar 0,619 membuktikan bahwa H2 diterima. Artinya, semakin tinggi aktivitas berbagi pengetahuan antar karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya dalam meningkatkan pencapaian KPI perusahaan. Dari hasil analisis deskriptif, variabel Knowledge Sharing memiliki rata-rata 4,02 dengan indikator tertinggi adalah Embodied Knowledge (mean 4,05), dan indikator terendah adalah Encoded Knowledge (mean 3,95). Hal ini menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan secara praktik sudah berjalan dengan baik, meskipun aspek dokumentasi pengetahuan masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini didukung oleh pandangan (Takeuchi et al., 1995) yang menekankan pentingnya Knowledge Sharing sebagai sumber keunggulan bersaing, serta diperkuat oleh hasil penelitian (Muizu et al., 2018) menemukan bahwa knowledge sharing secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai PT Telkom yang dapat dilihat sebagai pencapaian indikator KPI perusahaan.

Pengujian hipotesis ketiga (H3) yang menguji pengaruh Leadership terhadap KPI juga menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ dan koefisien beta $-0,164$. Meskipun signifikan, arah pengaruhnya negatif, yang berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini justru belum optimal dalam mendukung pencapaian KPI. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang ada perlu ditinjau kembali agar lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel Leadership memiliki nilai rata-rata 3,54, dengan indikator tertinggi adalah Inspirational Motivation dan Integrity (mean 3,62), dan indikator terendah adalah Innovation (mean 3,46). Ini menunjukkan rendahnya dorongan terhadap inovasi dari pimpinan, yang dapat berdampak pada stagnasi kinerja. Menurut teori (Bass, 1990), kepemimpinan transformasional yang inspiratif dan inovatif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun, sebagai pelengkap perspektif, penelitian oleh (Setyawan et al., 2020) menunjukkan bahwa pada konteks tertentu terutama saat pemimpin tidak adaptif atau menggunakan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai justru dapat menimbulkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berpotensi menurunkan pencapaian KPI organisasi.

SIMPULAN

Bahwa Standard Operating Procedure (SOP), knowledge sharing, dan leadership memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Key Performance Indicators (KPI) pada PT Gracia Utamajaya. SOP memiliki koefisien regresi sebesar 0,293 dengan signifikansi 0,004, yang menunjukkan bahwa semakin baik dan konsisten penerapannya, maka semakin tinggi pencapaian KPI perusahaan. Knowledge sharing memiliki koefisien sebesar 0,232 dan signifikansi 0,018, yang mengindikasikan bahwa budaya berbagi pengetahuan antar karyawan mendorong pencapaian target kinerja. Leadership menunjukkan pengaruh paling kuat dengan koefisien 0,328 dan signifikansi 0,001, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan mendukung sangat penting dalam peningkatan kinerja organisasi. Secara simultan, ketiga variabel independen ini juga berpengaruh secara signifikan terhadap KPI dengan signifikansi 0,000 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,680, yang berarti bahwa 68% variasi dalam KPI dapat dijelaskan oleh SOP, knowledge sharing, dan leadership, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 212–219. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/22569/13680>
- Bass, avolio. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)

- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- Dewi, L., Kumala, & Kudus), (tesis undergrad di IAIN. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga KSPPS MADE di Kabupaten Demak.
- Edy, J., Soedjatmoko, &, & S. (2021). Pengaruh Penerapan SOP Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Line Shock Absorber Assembly PT Kayaba Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4).
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2). <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Gaspersz. (2013). *All-In-One Bundle Of ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO 22000, ISO 26000, ISO 28000, ISO 31000, ISO 13053-1, ISO 19011 And Continual Improvement* / Vincent Gaspersz; PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mardalis. (2014). : *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara.
- Margolang, S., A., Arafat, Y., Mulyani, &, & A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Investasi*, 5(2).
- Matzler, K., Renzl, B., Julia, M., Herting, S., Mooradian, & T.A. (2008). Personality Traits and Knowledge Sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313.
- Maulana, F., Sularso, A., R., Titisari, &, & P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 57-69.
- Muizu, Z., W. O., Titisari, A., Sule, &, & E., T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3). <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Mulyana, A. R., Rofaida, R., & Sojanah, J. (2024). Knowledge Sharing dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 718–728. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1696>
- Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2012). Social media and tacit knowledge sharing: Developing a conceptual model. *World Academy of Science*, 64, 1095-1102.
- Parmenter, D. (2007). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Purnamasari, & P., E. (2015). *Panduan Menyusun SOP (Standard Operating Procedure)*. Kobis (Komunitas bisnis).
- Rivai, V. (2008). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P., S., Judge, &, & T., A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pearson.
- Setyawan, A., Bagasworo, &, & W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 6(1). <https://doi.org/10.35384/jemp.v6i1.231>
- Subagjo & Tanjung. (2012). *Panduan praktis menyusun standard operating procedures (SOP) instansi pemerintah*. Total Media.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tabara. (2022). Knowledge Sharing And Organizational Performance: An Empirical Investigation. *Sosced*, 5(2).
- Takeuchi, H., Nonaka, &, & I. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.

Windarko, W. ; L. D. ; I. Y. ; M. C. M. F. (2023). The Impact Of Employee Performance On Employee Productivity: Based On The Work Environment, Standard Operating Procedures (SOP), And Work Discipline. International Journal of Business, Law, and Education. <https://doi.org/https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.265>