

Effect of Standard Operating Procedures (SOP) and Work Environment on Employee Performance of PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar

M. Fahrul Husni¹, Mattarima², Suljumansah³, Vebby Anwar⁴, Devid^{5*}

^{1,5}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

²Universitas Cokroaminoto Makassar

^{3,4}STIE Pelita Buana Makassar

Corresponding Author: Devid deviddarius03@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Standard Operating Procedures (SOPs), Work Environment, Employee Performance

Received : 5 January

Revised : 21 January

Accepted: 22 February

©2023 Husni, Mattarima, Suljumansah, Anwar, Devid: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

In general, most companies believe that to achieve success, they must strive for the maximum possible performance, both individual and group performance which ultimately affects the success of the company (Purwadi, 2017). The success that every company wants is not far from how managers manage Human Resource Management, in this case employee performance is the main capital to achieve a company success. As Standard Operating Procedures (SOP) play a role in making it easier for companies to organize and carry out the workflow or implementation of a task and as a guide for work results to achieve desired goals, (Arnina, 2016). For this reason, the purpose of this study is to determine the influence of standard operating procedures (SOP) and work environment on the performance of PT. People's Credit Bank Sulawesi Mandiri Makassar. Metode analysis used is multiple linear regression analysis using the SPSS application by looking at the constant value and the value of the resulting remission coefficient. The results of the analysis show that standard operating procedures (SOP) and work environment have a positive and significant effect on the performance of PT. People's Credit Bank Sulawesi Mandiri Makassar

Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar

M. Fahrul Husni¹, Mattarima², Suljumansah³, Vebby Anwar⁴, Devid⁵

^{1,5}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro

²Universitas Cokroaminoto Makassar

^{3,4}STIE Pelita Buana Makassar

Corresponding Author: Devid deviddarius03@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur (SOP), Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 5 January

Revised : 21 January

Accepted: 22 February

©2023 Husni, Mattarima, Suljumansah, Anwar, Devid: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pada umumnya sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan (Purwadi, 2017). Keberhasilan yang setiap perusahaan inginkan tidak jauh dari bagaimana manajer mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan modal utama untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Sebagaimana Standar Operasional Prosedur (SOP) berperan untuk mempermudah perusahaan dalam mengatur dan menjalankan alur kerja atau pelaksanaan suatu tugas serta sebagai panduan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, (Arnina, 2016). Untuk itu, tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh standar operasional prosedur (sop) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan melihat nilai konstanta dan nilai koefisien regresi yang dihasilkan. Hasil analisis menunjukkan bahwa standar operasional prosedur (sop) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar

PENDAHULUAN

Pada umumnya sebagian besar perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan (Purwadi, 2017). Dan menjadi tantangan tersendiri dalam persaingan antar perusahaan. Baik itu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perdagangan maupun jasa, mereka akan saling bersaing mencari strategi dalam mencapai tujuan sehingga menjadi perusahaan yang terdepan di bidangnya. Keberhasilan yang setiap perusahaan inginkan tidak jauh dari bagaimana manajer mengelola Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal ini kinerja karyawan merupakan modal utama untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang paling penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan, dalam hal ini adalah karyawan yang melaksanakan berbagai fungsi operasional. Meskipun perusahaan memiliki modal yang kuat, prasarana dan fasilitas yang baik serta teknologi yang canggih tetapi apabila aktivitas perusahaan tidak di dukung oleh kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya.

Karyawan yang kinerjanya baik dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugasnya, mengerti keterkaitan pekerjaannya dengan pekerjaan orang lain, mengerti target perusahaan sehingga mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaan yang dijalankannya, disisi lain karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan dalam sikap, sifat, perilaku, pendidikan, kemampuan dan pengalamannya masing-masing (Marbudi, 2018)

Seorang manajer dan ruang lingkupnya harus menyiapkan pedoman yang menjadi acuan bagi karyawan dalam bekerja atau menyelesaikan tugas-tugasnya sehari-hari sehingga tercipta kinerja yang efektif dan efisien. Acuan itu sendiri adalah sebuah pedoman atau aturan tertulis (Standar Operasional Prosedur) sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan dan sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kinerja. Standar Operasional Prosedur memuat serangkaian intruksi kerja secara tertulis tentang kegiatan rutin atau berulang-ulang dengan rinci dan sistematis yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Standar Operasional Prosedur (SOP) berperan untuk mempermudah perusahaan dalam mengatur dan menjalankan alur kerja atau pelaksanaan suatu tugas serta sebagai panduan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, (Arnina, 2016) dibuat secara tertulis yang memuat prosedur secara rinci dan sistematis.

Faktor lain yang penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan tercapainya kinerja yang baik bagi karyawan adalah kondisi lingkungan disekelilingnya. Lingkungan kerja adalah kondisi- kondisi material

dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Sehingga perusahaan perusahaan harus memberikan kondisi lingkungan yang nyaman terhadap karyawan, baik itu secara fisik maupun psikologis. Menyediakan tempat yang bersih, sejuk, luas, aman dan rapih serta menyediakan sarana-sarana penunjang lainnya seperti WC, dan tempat ibadah yang nyaman pula agar karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Hubungan interaksi antara karyawan dengan karyawan harus baik, begitu juga interaksi antara karyawan dengan atasan.

Kondisi psikologis juga harus dilihat secara jeli, interaksi antara karyawan dengan karyawan itu harus baik, begitu juga interaksi antara karyawan dengan pimpinan juga harus baik. Dengan adanya interaksi yang baik, selisih faham dapat diatasi antara karyawan dengan karyawan, dan juga antara karyawan dengan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar?
3. Apakah Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri yang beralamat di Jl. Kakatua No. 47 Makassar, Kel. Kampung Buyang Kec. Mariso. 12323 selama kurang lebih 1 (satu) bulan. Dengan menggunakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan yang telah memberikan jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri yaitu sebanyak 33 orang menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan

kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan sesuai kebutuhan perusahaan (Batjo dan Shaleh, 2018:1). Disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni yang mencakup keseluruhan aktivitas seperti, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia untuk saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, mendapatkan tenaga kerja, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

2. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar Operasional Prosedur (SOP) Pada dasarnya Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu. Oleh karena prosedur kerja yang dimaksud bersifat tetap, rutin, dan tidak berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dibakukan menjadi dokumen tertulis yang disebut sebagai Standar Operasional atau disingkat SOP. Dokumen tertulis ini selanjutnya dijadikan standar bagi pelaksanaan prosedur kerja tertentu tersebut. (Budihardjo, 2014:7). Jadi dapat disimpulkan bahwa SOP merupakan serangkaian aturan atau prosedur yang mencakup alur maupun bagan dari kegiatan- kegiatan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan dan dibakukan guna mendukung kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

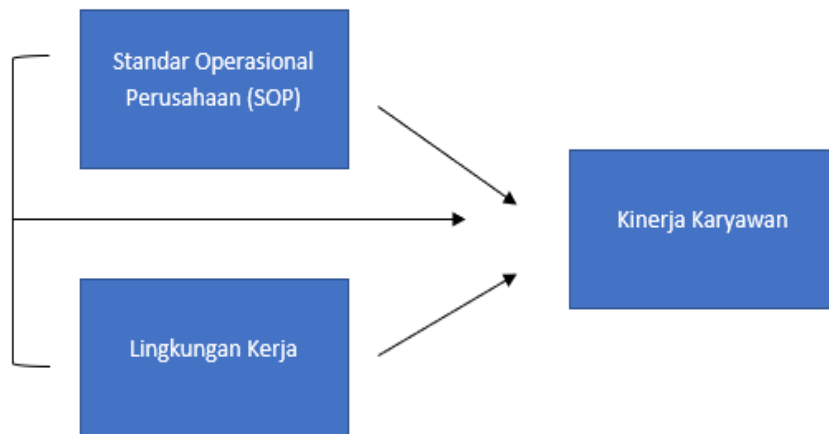
Menurut Nitisemito dalam skripsi Inayah (2018:22) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar berpengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

1. Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengantanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (dalam

Kristanti & Pangastuti, 2019: 32) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni, 1) Faktor Kemampuan. Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. 2) Faktor Motivasi. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) seorang pimpinan dan karyawan terhadap situasi (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, pengawasan kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis merumuskan beberapa hipotesis berikut:

H1: Standar operasional prosedur (sop) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar.

H2: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar.

H3: Standar operasional prosedur (sop) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Signifikansi	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1)	X1.1	0.464	0.007	Valid
	X1.2	0.706	0.000	Valid
	X1.3	0.515	0.002	Valid
	X1.4	0.649	0.000	Valid
	X1.5	0.693	0.000	Valid
	X1.6	0.771	0.000	Valid
	X1.7	0.587	0.000	Valid
	X1.8	0.771	0.000	Valid
	X1.9	0.749	0.000	Valid
	X1.10	0.776	0.000	Valid
	X1.11	0.607	0.000	Valid
	X1.12	0.739	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.691	0.000	Valid
	X2.2	0.701	0.000	Valid
	X2.3	0.688	0.000	Valid
	X2.4	0.653	0.000	Valid
	X2.5	0.674	0.000	Valid
	X2.6	0.448	0.009	Valid
	X2.7	0.666	0.000	Valid
	X2.8	0.739	0.000	Valid
	X2.9	0.797	0.000	Valid
	X2.10	0.674	0.000	Valid
	X2.11	0.605	0.000	Valid
	X2.12	0.605	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.808	0.000	Valid
	Y2	0.730	0.000	Valid
	Y3	0.763	0.000	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa semua indikator pernyataan pada variabel Standar Operasional Prosedur (SOP), variabel Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344) atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator pernyataan dari setiap variabel dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1)	0.888	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.885	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.927	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standar reliabilitas yang di mana standar reliabilitas sebesar 0.60. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hipotesis apakah variabel bebas (independen) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.738	6.983		.965	.342
Standar Operasional Prosedur (SOP)	.505	.153	.483	3.301	.002
Lingkungan Kerja	.389	.151	.376	2.570	.015

Sumber: Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel 3 dapat diperoleh suatu persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut: $Y = 6,738 + 0,505X_1 + 0,389X_2 + e$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,738 adalah nilai yang dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel-variabel independen (X_1 & X_2) sama dengan nol atau tanpa adanya perubahan dari variabel-variabel independen (X_1 & X_2), maka konstanta dari variabel dependen (Y) adalah 6,738.
- 2) Nilai koefisien regresi standar operasional prosedur (sop)(X_1) sebesar 0,505 yang berarti bahwa apabila variabel standar operasional prosedur (sop) mengalami perubahan, baik itu meningkat ataupun menurun, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan ataupun penurunan sebesar 0,505.
- 3) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,389 yang berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami perubahan, baik itu meningkat ataupun menurun, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan ataupun sebesar sebesar 0,389.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial atau sendiri-sendiri.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.738	6.983		.965	.342
Standar Operasional Prosedur (SOP)	.505	.153	.483	3.301	.002
Lingkungan Kerja	.389	.151	.376	2.570	.015

Sumber: Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel 4 dapat dilihat hasil dari uji parsial (uji t) yang menjelaskan bahwa:

- a. Variabel standar operasional prosedur (sop) (X1) memiliki nilai probabilitas (sig) sebesar $0,002 < 0,05$ atau lebih kecil dari nilai standar signifikan (α), maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel standar operasional prosedur (sop) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- b. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai probabilitas (sig) sebesar $0,015 < 0,05$ atau lebih kecil dari nilai standar signifikan (α), maka dari itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan nilai yang menggambarkan seberapa besar variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel-variabel independennya. Apabila nilai R square yang ditunjukkan makin mendekati satu, maka variabel-variabel independennya telah memberikan variasi pada variabel dependennya.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.567	3.530

Sumber: Data Primer yang Diolah Menggunakan SPSS (2021)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,594 atau 59,4%, yang berarti variasi pada variabel dependen (kinerja karyawan) bisa dijelaskan oleh variabel-variabel independennya (standar operasional prosedur dan lingkungan kerja) sebesar 59,4%. Sedangkan nilai yang tersisa sebesar 40,6% adalah faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil analisis data regresi linear berganda menghasilkan nilai koefisien regresi yang positif dari standar operasional prosedur sebesar 0,505 yang berarti standar operasional prosedur (sop)

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada standar operasional prosedur (sop) maka akan mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,505. Hasil dari uji parsial (uji t) menghasilkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai standar signifikan (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti standar standar operasional prosedur (sop) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa standar operasional prosedur (sop) baik dari hasil analisis linear berganda maupun hasil uji parsial (uji t) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Khoirur Roziqin (2018) dengan judul "Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengawasan". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil analisis data regresi linear berganda menghasilkan nilai koefisien regresi yang positif dari lingkungan kerja sebesar 0,389 yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan yang terjadi pada lingkungan kerja maka akan mempengaruhi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,389. Hasil dari uji parsial (uji t) menghasilkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,015 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai standar signifikan (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari 2 penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja baik dari hasil analisis linear berganda maupun hasil uji parsial (uji t) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2019) dengan judul "Pengaruh Kemampuan Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil analisis data regresi linear berganda menghasilkan nilai koefisien regresi yang positif dari kedua variabel independen yang dimana berarti masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji parsial (uji t) masing-masing variabel independen menghasilkan nilai probabilitas (sig) kurang dari nilai

standar signifikan (α) 0,05 yang berarti setiap variabel independen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Nur Inayah (2018) yang menyatakan bahwa sop (standar operasional prosedur) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai secara signifikan. Pun dengan penelitian Nuriyadi (2017) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Yang berarti SOP dan Lingkungan kerja merupakan variabel yang menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Standar operasional prosedur (sop) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar.
3. Standar operasional prosedur (sop) dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulawesi Mandiri Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelviean. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- A. M. Sugeng Budiono. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.
- Budihardjo, M. 2014. Panduan Praktis Menyusun SOP. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Darmayanti, Yayan. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol.5 No.1 Hal 63-72.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro