



Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan

Indah Ayu Bolivia Permatasari^{1*}, Supartomo Corolus Boromeus²

indahbolivia@gmail.com * cbsupertomo@gmail.com²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Dikirim 11 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract: The purpose of this research is to determine the influence of Standard Operating Procedures and supervision on employee performance at PT BPR Akasia Mas. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling, namely 52 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that Standard Operating Procedures have a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 46.5% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(6.597 > 2.009)$. Supervision has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 46.8% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(8.630 > 2.009)$. Standard Operating Procedures and supervision simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.944 + 0.363X_1 + 0.445X_2$. The coefficient of determination value is 60.9% while the remaining 39.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(38.102 > 2.790)$.

Keywords: Standard Operating Procedures; Supervision; Employee Performance.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Akasia Mas. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,597 > 2,009)$. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 46,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(8,630 > 2,009)$. Standar Operasional Prosedur dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,944 + 0,363X_1 + 0,445X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(38,102 > 2,790)$.

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur, Pengawasan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset sebuah organisasi yang paling berharga karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya sangat dibutuhkan dan agar terpenuhi maka perlu dilakukan pengembangan yang

mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Secara umum industri yang bergerak di sektor keuangan menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya untuk memperkuat stabilitas perekonomian nasional.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Akasia Mas merupakan salah satu lembaga keuangan

bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Usaha BPR meliputi usaha untuk menghimpun dan menyalurkan dana dengan tujuan mendapatkan keuntungan. Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu pedoman yang digunakan pada setiap organisasi baik dilingkungan instansi pemerintah maupun perusahaan swasta sangat diperlukan untuk menunjang semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan agar dapat berjalan dengan baik. Penerapan SOP yang baik pada lingkungan kerja dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jika seluruh karyawan bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan maka secara bertahap kualitas kinerja karyawan akan semakin baik sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Adapun tujuan utama dari penerapan SOP pada suatu organisasi adalah untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam melaksanakan suatu proses kerja yang telah dirancang sebelumnya oleh perusahaan. Upaya untuk meminimalkan terjadinya kesalahan ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kesalahan prosedur yang dilakukan karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan dampak yang tidak baik, seperti terjadinya kecelakaan kerja, kerusakan pada mesin, menurunnya *output* dan sebagainya. Hal ini

akan dapat menimbulkan kerugian biaya dan waktu baik bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Suatu organisasi, perusahaan swasta maupun instansi pemerintah sudah pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan maupun instansi akan mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan. Untuk menjamin suatu pekerjaan agar selalu sesuai dengan rencana dan tidak melenceng atau menyimpang dari tujuannya diperlukan suatu kegiatan yang disebut pengawasan. Dalam proses kegiatan pekerjaan dalam pelaksanaannya sering beberapa saat terjadi kesalahan ataupun kegagalan sehingga perlu dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana ataupun aturan yang telah ditetapkan. Suatu rancangan SOP yang bertujuan untuk mempermudah para pekerja melaksanakan kegiatan perusahaan dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas serta memberikan hasil kerja sama yang tinggi baik kualitas dan kuantitas, maka fungsi pengawasan berperan serta untuk menilai, mengevaluasi dan mengoreksi serta mengusahakan tercapainya tujuan PT BPR Akasia Mas. Namun, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh SOP terhadap kinerja karyawannya yang dimediasi oleh pengawasan pada PT BPR Akasia Mas.

Tabel 1: Data Fenomena Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur Pengajuan Kredit PT BPR Akasia Mas

No	Urutan SOP	Kondisi Ideal	Kondisi Riil Yang Sering Ditemukan
1.	Permohonan kredit	Calon debitur mengisi formulir di bagian Customer Service	Sesuai
2.	Pencatatan administrasi kredit	Pencatatan registrasi, dan ditelusuri Riwayat calon debitur	Sering tidak dilakukan penelusuran di system ADK
3.	Peninjauan nasabah	Peninjauan dilakukan Account Officer untuk memastikan kondisi nasabah sesuai dengan data	Sering pekerjaan dan penghasilan dimanipulasi
4.	Analisis Kredit	Analisis dilakukan meliputi karakter, kemampuan, modal, kondisi ekonomi dan jaminan	Sering karakter dan kemampuan ekonomi diabaikan
5.	Analisa kelayakan data	Bagian analisis memberikan kesimpulan layak atau tidak diberikan pinjaman (dalam waktu 1 minggu)	Kadang keputusan diambil lebih dari 1 minggu
6.	Putusan kredit	Diputuskan nilai maksimal yang dapat disetujui	Sesuai

No	Urutan SOP	Kondisi Ideal	Kondisi Riil Yang Sering Ditemukan
7.	Pencairan kredit	Bagian administrasi kredit menghubungi nasabah untuk melakukan pencairan dana	Sesuai

Sumber : PT BPR Akasia Mas, 2023.

Berdasarkan data pada tabel 1, dari beberapa standar operasional yang dilakukan belum semuanya dilakukan dengan baik. Seperti calon debitur yang tidak semuanya dilakukan pengecekan pada sistem ADK untuk memastikan bahwa calon debitur tidak memiliki masalah dengan jasa keuangan lainnya kemudian peninjauan kembali nasabah terkait penghasilan yang diterima setiap bulan sering dimanipulas atau tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Kemudian pada aspek analisis kredit sering tidak mempertimbangkan kemampuan cicilan atau kemampuan membayar cicilan/angsuran setiap bulannya sehingga sering terjadi kredit macet. Selanjutnya penilaian kelayakan berupa hasil rekomendasi atau survei yang dilakukan sering diputuskan lebih lama atau lebih dari 1 minggu. Faktor lain yang penulis disinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah pengawasan yang masih kurang optimal. Dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut tata cara dan metode. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan dan merupakan salah satu faktor utama untuk menentukan kinerja karyawan.

Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengawasan dengan efektif dan efisien yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain pengawasan, pembagian kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab dalam melaksanakan aktivitasnya. Pembagian kerja karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih kinerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Pembagian kerja juga berkaitan dengan

pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah pembagian kerja karyawan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan. Setelah peneliti melakukan observasi pada PT BPR Akasia Mas terlihat fenomena masalah yang berhubungan dengan kinerja menurun seperti, kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya terhadap bawahan, atasan jarang mengontrol bawahan dalam bekerja sehingga bawahan terlihat santai dan mengabaikan deadline yang diberikan sehingga pekerjaan dan kinerja menurun, selain itu masalah pembagian kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang mereka terima sehingga mereka tidak mengetahui apa yang dilakukan dalam bekerja. Spesialisasi pekerjaan yang menunjuk pada tugas yang terpisah, terstandarisasi dan secara relatif menjadi tugas yang sederhana, sebab tidak semua karyawan di PT BPR Akasia Mas secara fisik atau secara psikologis mampu melaksanakan seluruh tugas secara kompleks.

Keberhasilan dalam menjalankan tugas tersebut perlu dibagi antara sejumlah unit dengan spesialisasi kriteria tertentu, melalui pembagian kerja memungkinkan setiap pegawai dapat mempelajari dan melatih keterampilan sehingga menjadi ahli dalam setiap pekerjaannya yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal-hal yang disebabkan oleh contoh diatas dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun lalu merugikan perusahaan kedepannya. Untuk memperoleh data terkait dengan pengawasan, penulis melakukan kegiatan pra survei dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

**Tabel 2: Data Pengawasan Berdasar Pada Hasil Pra Survey 30 Karyawan
PT BPR Akasia Mas**

No	Aspek	Jumlah Pra Survey	Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%

1.	Pimpinan selalu melakukan fungsi pengawasan terkait standar kerja	30	23	76,7%	7	23,3%
2.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan terkait capaian kerja karyawan	30	24	80,0%	6	20,0%
3.	Sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan	30	22	73,3%	8	26,7%
4.	Pimpinan selalu melakukan pengawasan terkait mutu pekerjaan	30	24	80,0%	6	20,0%
5.	Pimpinan mampu memberikan fungsi koreksi atas kesalahan yang dilakukan karyawan	30	20	66,7%	10	33,3%
Rata-rata			23	73,3%	7	24,7%

Sumber : PT BPR Akasia Mas, 2023 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil pra survey terkait kondisi kepemimpinan menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan. Aspek-aspek tersebut diantaranya seperti pimpinan selalu melakukan fungsi pengawasan terkait standar kerja, pimpinan selalu melakukan pengawasan terkait capaian kerja karyawan, sebelum pelaksanaan tugas selalu diberikan arahan oleh pimpinan, pimpinan selalu melakukan pengawasan terkait mutu pekerjaan, pimpinan mampu memberikan fungsi koreksi atas kesalahan yang dilakukan karyawan, dimana rata-rata yang menjawab sudah baik sebanyak 23 karyawan atau 75,3% sedangkan yang karyawan yang memberikan tanggapan masih kurang baik rata-rata sebanyak 7 karyawan atau mencapai 24,7%. Kondisi diatas menggambarkan bahwa pimpinan sangat penting menerapkan pengawasan pada setiap pekerjaan terutama yang bersifat kelembagaan agar tepat, tujuannya supaya dapat mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan agar tercapainya perencanaan awal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Fungsi pengawasan dilakukan oleh seseorang yang berwenang, seorang manajer sebagai salah satu anggota organisasi dan tugas utamanya yaitu mengamati atau mengawasi para karyawannya dalam bekerja agar terhindar dari penyimpangan atau kesalahan kerja. Kegiatan pengawasan oleh pimpinan biasanya dilakukan dengan interaksi secara langsung antara atasan dan bawahan, atau bisa juga dengan cara pimpinan melimpahkan tugas dengan salah satu karyawan yang dipercaya. Pengawasan dapat juga didukung dengan seperangkat alat yang bisa membantu menunjukkan kebenaran dari tindakan tersebut. Hal ini dilakukan agar para

karyawan konsisten dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Pimpinan perlu bersikap tegas jika ditemukan karyawan yang tidak fokus atau tidak serius dalam bekerja tidak boleh dibiarkan, karena hal itu dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan lainnya begitu pula dengan perencanaan awal perusahaan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2020:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT BPR Akasia Mas menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan peluang pasar yang cukup besar seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik, namun yang terjadi justru perusahaan dalam berapa tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik, terbukti dari data empiris yang penulis kumpulkan menunjukkan trend pencapaian yang kurang optimal. Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja



yang optimal dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja serta beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum

memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan.

Tabel 3: Data Kinerja Karyawan PT BPR Akasia Mas Tahun 2018-2022

No	Aspek Yang Dinilai	Target (%)	Capaian Per Tahun (%)				
			2018	2019	2020	2021	2022
1	Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	76,5%	78,2%	77,2%	75,3%	76,4%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	100%	78,6%	79,4%	77,8%	75,5%	72,6%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target	100%	80,2%	83,7%	80,5%	78,3%	74,3%
4	Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	78,4%	85,6%	83,2%	80,5%	76,2%
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	77,5%	79,1%	78,3%	76,2%	72,8%
6	Keakuratan/ketelitian pekerjaan	100%	76,8%	78,3%	75,9%	74,7%	70,4%
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	74,3%	78,2%	76,4%	75,2%	74,4%
Capaian Rata-rata		100%	77,5%	80,4%	78,5%	76,5%	73,9%

Sumber : PT BPR Akasia Mas, 2023 (diolah)

Berdasarkan pada data tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator yaitu aspek kualitas hasil pekerjaan, aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan, aspek pencapaian hasil pekerjaan, aspek kemampuan terkait bidang pekerjaannya, aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, aspek keakuratan atau ketelitian dalam melakukan setiap detail pekerjaannya dan aspek memiliki rasa tanggung jawab pada bidang pekerjaannya pencapaian setiap tahunnya fluktuatif dimana pada tahun 2018 dari target 100% yang ingin dicapai namun hanya mampu dicapai sebesar 77,5%. Kemudian pada tahun 2019 capaian mengalami kenaikan yang mampu dicapai sebesar 80,4% meskipun tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2020 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 78,5% dan pada tahun 2021 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 76,5%. Selanjutnya pada tahun 2022 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 73,9%.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat

“penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas. Populasi dan sampel adalah karyawan PT BPR Akasia Mas yang berjumlah 52 karyawan, pengumpulan data menggunakan data primer yang disebarluaskan melalui kusioner kepada responnden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinieritas), uji regresi ganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

PT BPR Akasia mas berdiri pada tanggal 13 Februari 1971. Pada awal mula berdiri, perusahaan memiliki nama PT BPR Gunung Tambora. Namun, pada tahun 2011 tepatnya pada tanggal 26 Juni, perusahaan berganti nama menjadi PT BPR Akasia Mas yang saat ini



berkantor pusat lokasi di Ruko Mall WTC Serpong No 5829 dan 5831 BSD City Kota Tangerang Selatan. PT BPR Akasia Mas telah memiliki kantor cabang yang berlokasi di Bekasi Timur dan juga memiliki 2 (dua) kantor kas yang berlokasi di BSD Tangerang Selatan dan Cikarang Jawa Barat. Pada tanggal 26 Juli 2012, PT BPR Akasia Mas mendapat persetujuan dari Bank Indonesia melalui SK Bank Indonesia No. 14/4/KEP.KADEP.KBU/2012 yang saat itu dipimpin oleh seorang Direktur Utama di PT BPR Akasia Mas yaitu Bapak Agus S.E,MM dan selaku Komisaris adalah Bapak Ir. Wong Budi Setiawan. Aset perusahaan dari tahun ke tahun terus meningkat, per Desember 2020 asset perusahaan mencapai Rp. 300.100.919.000,- dan sejak tahun 2015 sampai saat ini PT BPR Akasia Mas berhasil memperoleh beberapa reward atau penghargaan dari majalah Infobank sebagai salah satu Bank

Pengujian validitas untuk Standar Operasional Prosedur

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Standar Operasional Prosedur

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
SOP.1	0.538	0.273	Valid
SOP.2	0.428	0.273	Valid
SOP.3	0.467	0.273	Valid
SOP.4	0.483	0.273	Valid
SOP.5	0.765	0.273	Valid
SOP.6	0.481	0.273	Valid
SOP.7	0.776	0.273	Valid
SOP.8	0.791	0.273	Valid
SOP.9	0.713	0.273	Valid
SOP.10	0.383	0.273	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 4 apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 52 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan

Perkreditan Rakyat di Indonesia dengan predikat "sangat bagus".

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel Standar Operasional Prosedur, Pengawasan dan Kinerja Karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian validitas untuk variabel Pengawasan

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Pengawasan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
P.1	0.502	0.273	Valid
P.2	0.607	0.273	Valid
P.3	0.407	0.273	Valid
P.4	0.477	0.273	Valid
P.5	0.471	0.273	Valid
P.6	0.335	0.273	Valid

P.7	0.733	0.273	Valid
P.8	0.375	0.273	Valid
P.9	0.593	0.273	Valid
P.10	0.470	0.273	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Harga dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan

dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 52 - 2 = 50$ yaitu 0,273. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian validitas untuk variabel Kinerja Karyawan

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK.1	0.388	0.273	Valid
KK.2	0.557	0.273	Valid
KK.3	0.409	0.273	Valid
KK.4	0.330	0.273	Valid
KK.5	0.652	0.273	Valid
KK.6	0.651	0.273	Valid
KK.7	0.479	0.273	Valid
KK.8	0.590	0.273	Valid
KK.9	0.563	0.273	Valid
KK.10	0.504	0.273	Valid

Sumber: pengolahan data, 2023

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 52 - 2 = 50$ yaitu 0,273. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrument:

Uji Reliabilitas Variabel Standar Operasional Prosedur

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Standar Operasional Prosedur
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	
0.778		0.600

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa variabel Standar Operasional Prosedur dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar

dari pada 0,60, yaitu $0,778 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha
,658	0.600

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel Pengawasan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60,

yaitu $0,667 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha
,676	0.600

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliable, karena *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,60, yaitu $0,676 > 0,60$ dikatakan reliable dengan ketentuan memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,600.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel: 10 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality			Shapiro-Wilk				
	Kolmogorov-Smirnov		Statisti	Shapiro-Wilk		Si		
	Statis	tic	df	Sig.	c	df	Si	g.
Kinerja Karyawan (Y)		.105	52	.200*	.967	52	.156	

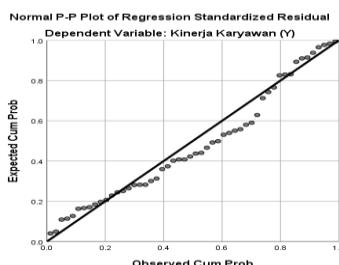
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana

residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar berikut ini:

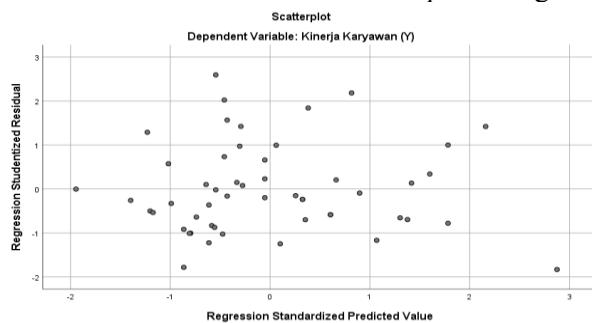
**Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas**

Pada normalitas plot P-P plot prinsipnya normalitas dapat didekati dengan penyebaran melihat penyebaran-penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel Standar Operasional Prosedur, Pengawasan, dan Kinerja Karyawan

yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: data diolah ,2023

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara Standar Operasional Prosedur (X_1) dan Pengawasan (X_2) masing-masing terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial).

Bila hasil yang diperoleh positif:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun ketentuan t_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus : $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan} : \text{dibagi} : 2) : \text{jumlah}$

responden dikurangi jumlah variabel bebas) atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka :

$$t_{tabel} = (0,05/2:52-2)$$

$$t_{tabel} = (0,025;50)$$

Kemudian bila pada distribusi nilai t_{tabel} $df = 50$ pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,009.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Kualitas Pelayanan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas di Tangerang Selatan

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas di Tangerang Selatan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan

hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	17.229	3.113		5.534	.000
Operasional Prosedur	.558	.085		.682	6.597 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,597 > 2,009$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur terhadap kinerja karyawan PT BPR Akasia Mas.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Pengawasan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah

H_02 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.521	3.804		3.292	.002
Pengawasan	.680	.103		.684	6.630 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,630 > 2,009$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan) terhadap variabel dependennya (Kinerja Karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikansi tertentu.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak



Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus F tabel yaitu:
 $(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 52 - 3 = 49$

Dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh $F_{tabel} = 3$, dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a			Sig.
		df	Mean Square	F	
1	Regression	2	211.900	38.102	.000b
	Residual	49	5.561		
	Total	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Standar Operasional Prosedur

Sumber: Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 13, hasil uji Anova diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 38,102$ lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{hitung} 38,102 > 2,790 F_{tabel}$) dan ($F_{signifikansi} 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN Pengaruh variabel Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t Variabel penelitian Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,597$ sedangkan $t_{tabel} = 2,009$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Cecep Warman, Suharno, Dkk, Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa standar operasional prosedur berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t Variabel penelitian Harga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Pelanggan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,630$ sedangkan $t_{tabel} = 2,009$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$)

dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indah Sri Kumala Dewi, Harlen, Dkk, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} 38,102$ lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($F_{hitung} 38,102 > F_{tabel} 2,790$) dan ($F_{signifikansi} 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 6,597$ sedangkan $t_{tabel} = 2,009$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi 0,000



- < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_{a_1} diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan.
2. Secara parsial variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan menunjukkan hasil uji $t_{hitung} = 8,630$ sedangkan $t_{tabel} = 2,009$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{a_2} diterima dan H_{02} ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan.
 3. Secara Simultan variabel Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT BPR Akasia Mas Tangerang Selatan dengan menunjukkan $F_{hitung} 38,102$ lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ atau ($F_{hitung} 38,102 > F_{tabel} 2,790$) dan ($F_{signifikan} 0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Aliffah Kusumaningrum. (2019). Analisis Pengaruh SIM, SOP dan Jaringan Distribusi Terhadap Supply Chain Manajemen (Studi Kasus Pada PT.Lion Mentari Airlines). Jurnal Sekretaris dan Manajemen, 2.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- Atmoko, Tjipto. 2011. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Unpad, Bandung.
- Badaruddin (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1 Tahun 2019.
- Budihardjo, M. 2014. Panduan Praktis Menyusun SOP. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Erlis Milta Rin Sandole, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Vol 3 No 3 2015.
- Fatimah, 2015 Strategi Pintar Menyusun SOP (Standart Operating Prosedure), Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Gauzali Saydam. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djambatan, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handayani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. CV. Pustaka Ilmu.
- Handoko, T. Hani.(2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani 2015. Manajemen, Edisi ke 2, Penerbit, BPEF, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Harras, Hadyati dkk. 2020. Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa. Banten: UNPAM PRESS.
- Husein Umar. 2018. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumaningrum, A. (2019). Analisis Pengaruh SIM , SOP dan Jaringan Distribusi Terhadap Supply Chain Manajemen (Studi Kasus Pada PT. Lion Mentari Airlines). Widya Cipta.
- M. Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M, Manullang (2001). Dasar-dasar Manajemen. Ghilia Indonesia, Jakarta.

- Prasanna, K. (2013). Standard Operating Procedures for Standalone Hotels. *Research Journal of Management Sciences*, 1-9.
- Sailendra, Annie. 2015. Langkah-langkah raktis Membuat SOP. Yogyakarta: Trans Idea Publishing.
- Satriadi, 2016, Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Negeri Binaan Tanjungpinang. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.4 No.2 288-295
- Satriyo, R.B., (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mozaik*, XI(1)
- Sayuti, Jalaludin. 2012. Pentingnya Standar Operasional Prosedur Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perusahaan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol IV, No. 3.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2017th ed.). alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif (2018th ed.). alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (2019th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogjakarta
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif (Cetakan 1). Nilacakra Publishing House.
- Suryani, dkk. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian. Bali: Nilacakra.
- Suryani dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT PBR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25 (1), 1-9.
- Tathagati, Arini 2015. *Step by Step membuat SOP Standard Operating Procedure*. Yogyakarta: Efata Publishing
- Umi Narimawati. 2018. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.