

## **Pengaruh *Standard Operating Procedure* (SOP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi.**

**Mia Nurhaliza<sup>[1]\*</sup>, Slamet Heri Winarno<sup>[2]</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[1]</sup>  
Gedung Rektorat, Jl. Kramat Raya No.98 Jakarta Pusat, Indonesia  
Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>[2]</sup>  
Gedung Rektorat, Jl. Kramat Raya No.98 Jakarta Pusat, Indonesia  
Email : mianurhalizah6336@gmail.com<sup>[1]</sup>, slamet.smh@bsi.ac.id<sup>[2]</sup>

### **ABSTRAKSI**

Sebuah organisasi yang mengirimkan barang disebut Perusahaan Ekspedisi. Menjaga kualitas untuk konsumen adalah hal yang penting untuk mendapatkan posisi teratas dalam industri jasa pengiriman. Teknik observasi, kuesioner, dan penelitian literatur yang dianalisis secara kuantitatif digunakan dalam proses pengumpulan data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana prosedur operasi standar (SOP) dan budaya tempat kerja mempengaruhi produktivitas pekerja dalam organisasi ekspedisi. Sebanyak 100 karyawan menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan skala Likert dan pengambilan sampel non-probabilitas dengan sampel jenuh, data dikumpulkan. Uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan hipotesis dengan menggunakan SPSS adalah pendekatan analisis data yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian, baik variabel kedua yaitu lingkungan kerja dan variabel pertama yaitu standard operating procedure (SOP) memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,816, hal ini berarti pengaruh SOP (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan ekspedisi adalah sebesar 81,6%. Secara bersama-sama variabel standard operating procedure (SOP) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ekspedisi

Kata Kunci: standard operating procedure, lingkungan kerja, kinerja karyawan

### **ABSTRACT**

*An organization that delivers things is called the Expedition Company. Maintaining quality for consumers is necessary for a top spot in the shipping services industry. Observational techniques, questionnaires, and quantitatively analyzed literature research were used in the data collection process. This study's goal was to ascertain how standard operating procedure (SOP) and workplace culture impacted workers' productivity in expedition organizations. 100 employees served as the study's population and the samples in this investigation. Utilizing a Likert scale and non-probability sampling with saturated samples, data was collected. Instrument test, descriptive analysis, traditional assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, and hypothesis utilizing SPSS are the data analysis approaches that are used. According to the study's findings, both the second variable work environment and the first variable standard operating procedure (SOP) have a favorable and significant impact on employee performance. With a determination coefficient test result of 0.816, this means that the effect of SOP (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at the expedition company is 81.6%. Together, the standard operating procedure (SOP) and work environment variables have a positive and simultaneous effect on employee performance at the expedition company.*

*Keyword: standard operating procedures, work environment, employee performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Mengingat kecepatan perubahan di era globalisasi ini, jasa pengiriman barang biasanya dibutuhkan oleh banyak orang. Jasa pengiriman menjadi salah satu elemen yang tidak dapat dipisahkan dari memulai bisnis di era digitalisasi. Karena banyak sekali orang yang semakin banyak memanfaatkan media sosial untuk berbisnis dan berbelanja secara online.

Masyarakat tidak lagi kesulitan untuk mengangkut barang ke mana-mana karena meningkatnya permintaan dan kemajuan teknologi masa kini karena sudah ada beberapa perusahaan jasa pengiriman barang

di Indonesia yang menawarkan layanan dan produk dengan fitur yang beragam.

Di antara sekian banyak bisnis jasa pengiriman yang diminati oleh masyarakat luas, PT Nusantara Card Semesta (NCS) yang didirikan pada tahun 1994 merupakan salah satu pemain di industri ini. Sesuai dengan misinya, "Menjadi Perusahaan Terkemuka dalam Layanan Kurir Ekspres," PT Nusantara Card Semesta bekerja untuk membangun posisi terdepan dalam industri jasa kurir yang menawarkan layanan yang luar biasa dengan tetap menjaga kualitas yang baik untuk klien.

Menyadari potensi tingginya permintaan pengiriman barang, barang berharga, atau bahkan dokumen bisnis bagi mitra yang sangat mobile. Untuk memastikan pengiriman yang cepat dan aman serta mencapai kinerja yang kuat, organisasi harus menerapkan tata kelola yang efektif.

Proses pengambilan produk sering kali terlambat, dan selain itu, sering kali terjadi ketidaksesuaian barang dalam sistem karena tidak ada verifikasi ulang mengenai jumlah pengiriman. Ini adalah masalah yang cukup signifikan dalam hal prosedur operasional. Tim penjemputan tidak saling mengoreksi satu sama lain; mereka hanya memberikan barang yang akan dikirim. Akibatnya, sering terjadi kesalahan atau kekurangan. Hal ini mempengaruhi data dalam sistem bisnis.

Prosedur operasi standar (SOP), yang merupakan cara menerima tanggung jawab atas layanan yang diberikan kepada klien untuk menghindari kelalaian atau kesalahan karyawan, diperlukan sebagai akibat dari beberapa masalah ini.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam visi dan misi, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya dan meningkatkan kinerja karyawan di samping faktor operasional. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang terlalu kuersial berbobot menentukan pertumbuhan organisasi karena sumber daya manusia (SDM) adalah sumber daya berupa orang-orang yang dipekerjakan oleh perusahaan, terutama sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan.

Selain itu, faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan tempat kerja memiliki dampak besar pada hasil kerja karyawan. Masuk akal jika lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memberikan dampak yang baik terhadap tingkat produktivitas mengingat kondisi fisik dan mental karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Agar orang dapat bekerja dengan baik tanpa diarahkan, tempat kerja haruslah mendukung, sehingga para pekerja dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan ceria. Karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan memberikan hasil yang terbaik jika lingkungan kerja dapat diterima dan menyenangkan. Jika tidak, suasana kerja yang buruk akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja karyawan.

Bisnis sekarang harus mendukung kinerja karyawan yang luar biasa jika ingin berkembang. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan dalam fungsinya sebagai penyedia jasa pengiriman barang. Hal ini disebabkan karena kinerja yang tidak terpenuhi akan sangat mengganggu standar kerja sama yang telah ditetapkan antara perusahaan dan mitra bisnisnya.

Untuk beradaptasi lebih baik dan memenuhi tuntutan lingkungan organisasi serta meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu kegiatannya adalah pengembangan karyawan. Semua perusahaan dan organisasi yang mempekerjakan orang berusaha keras untuk memberikan pekerjaan berkualitas tinggi karena berpotensi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan akan mengadopsi berbagai tindakan untuk mencapai tujuan dalam upaya meningkatkan kinerja pekerja. Karyawan adalah aset penting dalam membantu organisasi mewujudkan visi dan raih tujuannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *standard operating procedure* (SOP) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan secara simultan.

*Standard operating procedure* (SOP) suatu lembaga, (institusi), atau instansi merupakan suatu prosedur kerja yang dibuat secara rinci dan detail agar seluruh karyawan dapat melakukan kewajiban dengan sempurna serasi dengan visi, misi, serta tujuan instansi tersebut. (Matippanna, 2022).

Sedangkan pengertian *standard operating procedure* (SOP) secara terperinci menurut (Putra, 2020) :

1. Standar (*Standard*)  
Standar adalah deskripsi tertulis tentang hukum, peraturan, dan teknis yang selalu diikuti untuk memastikan bahwa operasi bisnis berjalan sesuai rencana. Namun, kebijakan adalah seperangkat aturan dan peraturan yang dianggap sebagai cara untuk mempromosikan proyek dan tujuan.
2. Operasional (*Operating*)  
Operasi adalah pelaksanaan proses tertentu. Di sisi lain, sebuah proses adalah sekelompok tindakan yang terjadi dan mengubah input menjadi output.
3. Prosedur (*Procedure*)  
Prosedur adalah metode atau strategi untuk menyelesaikan tugas apa pun.

Adapun indikator *standard operating procedure* (SOP) sebagai berikut (Nur'aini, 2019):

1. Efisien  
Efisiensi dipandang sebagai elemen ketepatan dan mencakup sejumlah faktor yang saling berhubungan yang bekerja sama untuk menciptakan program yang mencapai tujuan dan sasaran yang diperlukan..
2. Konsisten  
Nilai berulang yang dapat dihitung dengan tepat dapat dianggap sebagai tolok ukur atau konsistensi.
3. Meminimalisasi kesalahan  
Kesalahan di area yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dicegah dengan meminimalkannya.
4. Penyelesaian masalah  
Menginformasikan tentang masalah apa pun yang mungkin muncul saat melakukan tugas.

5. Prosedur kerja  
Masing-masing mewakili strategi yang berbeda untuk melindungi setiap aset dari potensi kewajiban dan risiko lainnya.
6. Peta kerja atau rangkaian kegiatan operasional  
Rencana kerja (atau urutan tindakan operasional) disiapkan dengan gagasan masing-masing pihak sebagai bias yang jelas agar dapat bergerak cepat saat segala sesuatunya berjalan.

Setiap organisasi harus memiliki prosedur operasi standar (SOP) karena dapat digunakan sebagai panduan untuk menghindari kesalahan atau kelalaian karyawan. Keuntungan utama SOP adalah mempermudah anggota staf dalam menjalankan tugasnya.. Adapun beberapa manfaat SOP lain (Nur'aini, 2019), diantaranya :

1. Kejelasan prosedur
2. Standarisasi kegiatan
3. Mempermudah evaluasi
4. Mempertahankan kualitas
5. Meningkatkan kemandirian karyawan

Metrik kinerja, metrik produk, dan metrik proses secara keseluruhan yang konsisten dalam hal kenyamanan, layanan, dan organisasi akan disorot dalam implementasi SOP yang kuat. Manajemen organisasi mana pun akan kehilangan daya saing tanpa aturan yang konsisten. Prosedur operasi standar memastikan bahwa semua operasi dilakukan dengan cara yang teratur dan bebas risiko (Arief & Sunaryo, 2020).

Kinerja karyawan dimaksimalkan dalam lingkungan kerja yang aman. Faktor tempat kerja fisik dan tidak berwujud, seperti memberi karyawan lingkungan yang ramah dan aman, menjaga tempat kerja yang rapi, dan meningkatkan semangat kerja, memainkan kedudukan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas kerja akan meningkat jika elemen fisik dan non-fisik di tempat kerja memadai. Lingkungan pekerjaan ialah salah satu tentang unsur komponen yang dapat mempengaruhi tenaga kerja.

Tempat kerja mempunyai dampak yang besar terhadap kreativitas tenaga kerja. Kesuksesan perusahaan dapat ditentukan oleh seberapa baik perusahaan dapat mendesain tempat kerja yang produktif. Kondisi kerja yang tidak sesuai dapat mengakibatkan hilangnya motivasi atau bahkan semangat kerja, yang dapat menurunkan produktivitas karyawan. (Susanti & Mardika, 2021).

Lingkungan tempat seseorang bekerja memiliki dampak besar pada seberapa baik mereka dapat melakukan pekerjaan mereka. Beberapa elemen berdampak pada tempat kerja secara keseluruhan (Panjaitan, 2018), sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan,  
hubungan karyawan mencakup dua yaitu perseorangan dan kongregasi.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja,  
Kurangnya ketidak tenangan di tempat kerja merupakan lingkungan yang kurang menguntungkan.
3. Peraturan kerja,  
Lingkungan tempat seseorang bekerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kapasitasnya untuk memenuhi kewajiban pekerjaannya. Beberapa elemen yang berdampak pada tempat kerja secara keseluruhan.
4. Penerangan,  
Meliputi baik lampu listrik konvensional maupun iluminasi matahari.
5. Ventilasi,  
Diperlukan karena adanya pergerakan udara, sirkulasi udara, atau pergantian udara.
6. Keamanan,  
Kepercayaan diri karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang aman, yang dapat meningkatkan kegembiraan dan kesuksesan.

Prasarana dan sarana di tempat kerja dapat membantu anggota staf menyelesaikan tanggung jawab yang ditugaskan. indikator lingkungan di tempat kerja (Iqram & Rizal, 2019) :

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Pertukaran udara
4. Keamanan
5. Kebisingan

Kemampuan untuk meningkatkan produktivitas adalah salah satu keuntungan memiliki lingkungan kerja yang mendukung. Bekerja dengan rekan kerja yang termotivasi juga memiliki manfaat tambahan yaitu memungkinkan penyelesaian tugas tepat waktu. Dalam waktu yang ditentukan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, pekerjaan akan selesai. Akan ada orang besar yang mengawasi, sehingga tidak perlu banyak pemantauan.

Memang benar bahwa seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan di kantor. Pekerja lebih cenderung menyelesaikan tugas jika semuanya tenang. Mereka lebih cenderung membuat kesalahan saat situasi memanas.

Setiap organisasi menerima pelatihan untuk memenuhi tujuan tertentu. Tujuan harus mendapat dukungan dan partisipasi dari orang-orang atau karyawan agar dapat dicapai; tujuan tidak dapat dicapai oleh pendiri atau pemimpin organisasi saja. Semua bisnis dan organisasi yang mempekerjakan orang berusaha untuk memberikan pekerjaan yang berkualitas karena pekerjaan yang berkualitas memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas total organisasi.

Produktivitas karyawan sama dengan hasil konklusi mengenai kewajiban yang melaksanakan untuk

memenuhi harapan dan memangkas biaya. Kinerja karyawan adalah bukti bahwa perusahaan tertentu dapat meningkatkan produktivitas sambil mencapai tujuan organisasinya dan menuai keuntungan finansial, menurut kesimpulan dari berbagai penelitian yang dilakukan oleh kelompok tersebut. (Susanti & Mardika, 2021).

Kinerja karyawan sering di sebut juga *performance* yaitu buatan dari aktivitas yang terlaksana oleh pekerja di dalam satu periode jangka khusus dan bermakna bagi instansi tertentu, sesuai dengan moral dan etika, dalam bentuk kekuatan mencapai instensi lembaga berkaitan secara resmi, tidak menentang norma dan serasi dengan makna maupun etika, serta dengan dukungan semua pihak. Indikator kinerja karyawan (Harwindito & Khairulizza, 2021).

1. Kuantitas  
Menampilkan sejumlah besar output kuantitatif yang pernah dihasilkan untuk setiap karyawan.
2. Kualitas  
Mengindikasikan masa atau nilai numerik yang diturunkan dari besaran keluaran.
3. Kreativitas  
Banyaknya gagasan yang diutarakan oleh karyawan akan membatasi kreativitas.
4. loyalitas dari sumber-sumber tertentu termasuk yang tercantum di bawah ini:
  - a. Selalu selesaikan tugas yang diberikan , meskipun tugas tersebut agak sulit.
  - b. Bantu teman kerja seumpama aktivitas mandiri telah selesai.
  - c. Bukan terhasut oleh klaim bagian luar bahwa mereka akan mengikis loyalitas industri.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan dan mengelola rencana, proyek, atau tugas tertentu dalam rangka memenuhi tujuan, sasaran, visi, atau misi organisasi (Novrianti & Jumaren, 2019).

Jika seorang karyawan berhasil dengan baik, perusahaan akan berkinerja sama baiknya, dan sebaliknya jika karyawan berkinerja buruk, perusahaan akan berkinerja buruk juga. Beberapa elemen, terutama yang berikut ini, dapat berdampak pada kinerja karyawan (Daengs, 2022):

1. Faktor Internal,  
Mengarahkan pada perilaku karakter pekerja. eksemplarnya yakni kepatuhan, hambatan, kesanggupan komunikasi, juga kefasihan dalam koordinator.
2. Faktor Eksternal,  
Mengarahkan pada aspek diluar diri pekerja. faktor eksternal dibagi menadi dua :
  - a. Faktor kemasyarakatan dan lembaga, yang meliputi kearifan pelajaran, honorarium serta konteks.

- b. Faktor fisik dan pekerjaan, prosedur, keadaan, instrumen, organisator lingkungan kerja, keributan, iluminasi, serta temperatur.

Adapun keuntungan yang hendak dipeoleh industri kalau mempunyai pekerja yang kemampuannya bagus (Jufrizen, 2021) :

1. Perbaikan prestasi,  
Dalam bentuk aktivitas akan memajukan prestasi tenaga kerja
2. Kepuasan penugasan,  
Mengakomodasi dalam kenaikan, peralihan dan penyusutan tingkatan pada biasanya.
3. Sebagai perbaikan
4. Sebagai edukasi dan ekspansi tenaga kerja
5. Sasaran ulang sumber daya manusia,  
Prforma yang bagus atau buruk disemua institusi mengidentifikasi seberapa bagus sumber daya manusianya beroperasi.
6. Mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi.

Salah satu keputusan untuk menegakkan atau meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperbaiki sistem kerja pada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya dilakukan dengan judul Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Peningkatan Pelayanan di Front Desk Hotel Gunawarman Luxury Residence (Harwindito & Khairulizza, 2021). Menurut hasil penelitian, variabel "standard operating procedure" secara signifikan dan positif mempengaruhi "Employee Performance". Bahwa hipotesis diterima adalah kesimpulannya.

Penelitian tentang "Dampak Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Produktivitas" (Panjaitan, 2018). Dengan kata lain, bukti-bukti yang ada konsisten dengan hipotesis yang menyatakan bahwa produktivitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana standar tempat kerja berdampak pada produktivitas.

Hasil penelitian "Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah)" sejalan dengan hal tersebut. 2020 (Arief & Sunaryo) yang menyatakan bahwa hasil Probabilitas sebesar 0,000 0,05, dan F hitung sebesar 84,314 > F tabel 2,72, sesuai dengan hasil Temuan analisis menyatakan maka *standard operating procedure* (SOP) memiliki pengaruh terhadap kinerja staf baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan dua variabel lainnya, serta gaya kepemimpinan dan auditor internal.

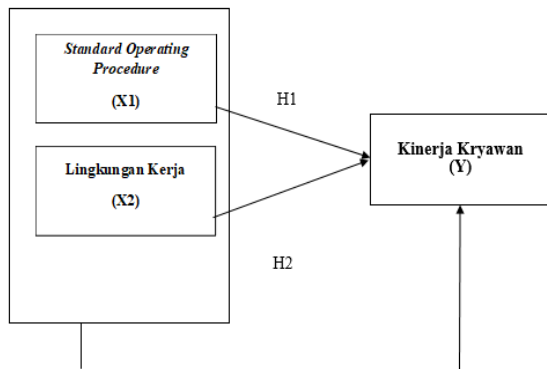
Batasan penelitian untuk implementasi pengaruh standard operating peocedure (SOP) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



1. Adanya keterbatasan masalah dengan waktu penelitian dan kemampuan.
2. Ada kemungkinan bahwa hasil penelitian tidak seakurat yang seharusnya karena kelemahan responden dalam memahami pertanyaan yang diajukan kepada mereka dan dalam menangani interogasi.
3. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menganalisis efek dari elemen-elemen lain yang belum disertakan, karena penelitian ini hanya mempertimbangkan efek dari beberapa faktor SOP dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pernyataan yang dibuat hanya bergantung pada analisis menyeluruh dari bukti-bukti yang ada.

**Kerangka Berpikir**

Prosedur operasi standar (SOP) dan lingkungan kerja merupakan dua faktor independen dalam struktur penelitian ini, sedangkan kinerja karyawan merupakan satu variabel dependen.



Sumber : (Novrianti & Jumaren, 2019) dan (Panjaitan, 2018)

Gambar 1  
Kerangka Berpikir

Karena terdapat tiga variabel dalam penelitian ini standard operating procedure (SOP) (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y), maka hipotesis juga diberikan sebagai jawaban teoritis terhadap perumusan pertanyaan penelitian. Untuk mengembangkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho1 = *Standard operating procedure* (SOP) tidak terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ha1 = *Standard operating procedure* (SOP) terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Ho2 = Lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan .
- Ha2 = Lingkungan kerja terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho3 = *Standard operating procedure* (SOP) dan lingkungan kerja bersama-sama (Simulatan) tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha3 = *Standard operating procedure* (SOP) dan lingkungan kerja bersama-sama (Simulatan) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2. METODE PENELITIAN**

Metode statistik kuantitatif yang menganalisis fenomena dengan menggunakan data numerik untuk memberikan data yang lebih tepat. dengan tiga faktor: kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan prosedur operasi standar (SOP).

Menggunakan strategi sampling jenuh, yang melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi (Saputra et al.) Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT Nusantara Card Semesta Jakarta yang kuantitasnya 100 orang, sampai jumlah sampel yang digunakan adalah 100 orang. Dengan menggunakan SPSS 25, menguji aspek teknis alat analisis data, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan hipotesis.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Memahami definisi atau keadaan responden yang menjadi sampe penelitian merupakan tujuan dari uji deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 100 karyawan PT NCS untuk melakukan analisis, peneliti menggunakan program SPSS 25.

**3.1 Deskriptif Kakarakteristik Responden**

Terdapat 45 pria dan 55 wanita yang terdaftar dalam deskripsi karakteristik responden untuk jenis kelamin perusahaan. Kelompok responden terbesar, yaitu 50 karyawan, memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Selain itu, 48 karyawan termasuk di antara responden dengan proporsi terbesar berusia 31 hingga 40 tahun.

**3.2 Uji Instrument Uji Validitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa suatu alat ukur tertentu memberikan hasil yang akurat bila digunakan sebagaimana mestinya. Instrumen penelitian berbasis pernyataan dikatakan valid jika r hitung melebihi r tabel atau jika nilai probabilitas signifikansi ( ) kurang dari 0,05. Temuan dari tabel tersebut dihitung berdasarkan jumlah responden, dan terdapat kurang lebih 100 responden. Reliabilitas item-item pernyataan dalam survei didasarkan pada reliabilitas produk Pearson pada saat pengambilan keputusan. Untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, lakukan hal berikut (Janna & Herianto, 2021):

- a. Jika nilai r hitung > r tabel dinyatakan valid
- b. Jika nilai r hitung < r tabel dinyatakan tidak valid

Rumus :

$$df = (N-2)$$

$$= 100-2 = 98$$

$$= 0,1966 \text{ (dilihat dari r tabel)}$$

Bisa juga dengan melihat nilai signifikansi (sig) Jika nilai signifikan (sig) lebih kecil dari < 0,05 dinyatakan valid dan Jika nilai signifikan (sig) lebih besar > 0,05 dinyatakan Tidak valid

Untuk item pertanyaan dari *standard operating procedure* (SOP) menunjukkan bahawa r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966) dan nilai sig 0,000 dapat disimpulkan semua indikator valid.

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Standard Operating Procedure**

Item	r hitung	Sig	Keterangan
Efisien	0,639	0,000	valid
Konsisten	0,389	0,000	valid
Minimalsisai Kesalahan	0,785	0,000	valid
Penyelesaian Masalah	0,767	0,000	valid
Prosedur Kerja	0,784	0,000	valid
Pate Kerja	0,747	0,000	valid

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Untuk item pertanyaan dari lingkungan kerja menunjukkan bahawa r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966) dapat disimpulkan semua indikator valid.

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Item Pertanyaan	r hitung	Sig	Keterangan
Pewarnaan	0,601	0,000	valid
Penerangan	0,753	0,000	valid
Pertukaran Udara	0,724	0,000	valid
Keamanan	0,796	0,000	valid
Kebisingan	0,774	0,000	valid

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Untuk item pertanyaan dari kinerja karyawan menunjukkan bahawa r hitung lebih besar dari r tabel (0,1966) dapat disimpulkan semua indikator valid.

**Tabel 3**

**Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	r hitung	Sig	Keterangan
Kuantitas	0,745	0,000	valid
Kualitas	0,258	0,000	valid
Kreativitas	0,639	0,000	valid
Loyalitas	0,786	0,000	valid

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2), dan prosedur operasi standar (X1) memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,1966 dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Kuesioner dapat digunakan secara keseluruhan untuk mengumpulkan data karena semua pertanyaan pernyataan untuk setiap variabel penelitian dinyatakan valid.

**Uji Reabilitas**

Menurut Latan dan Ghozali, suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's Alpha > 0,60 (Rifkhan, 2023).

**Tabel 4**  
**Skala rentangan Cronbach Alpha**

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00-0,20	Kurang <i>reliable</i>
0,21-0,40	Agak <i>reliable</i>
0,41-0,60	Cukup <i>reliable</i>
0,61-0,80	<i>Reliable</i>
0,81-1,00	Sangat <i>reliable</i>

Sumber data : (Iriadi & Saksiono, 2018)

Untuk uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka data tersebut dikatakan *reliable*.

**Tabel 5**  
**Uji Reabilitas**

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ketetapan Reliabel	Keterangan
<i>Standard Operating Procedure</i>	0,859	0,60	Sangat Reliabel
Lingkungan n Kerja	0,860	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0,865	0,60	Sangat Reliabel

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Maka dapat disimpulkan bahwa segenap butir pernyataan yang ada pada variabel *standard operating procedure* (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) membuktikan segala reliabelnya dapat diandalkan.

**3.3 Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Untuk memilih antara uji statistik parametrik dan non-parametrik, lakukan uji normalitas. Dengan menggunakan data K-S / Kolmogorov Smirnov yang menunjukkan nilai asymp. Sig (2-tailed), lebih besar dari 0,05, yaitu 0,70. (Andriani et al., 2019).

**Tabel 6  
Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22174826
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.071
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 <sup>c</sup>

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Data dalam variabel penelitian ini berdistribusi normal

**Uji Multikolinieritas**

Untuk uji multikolinieritas dilihat dari hasil VIF dan tolerance > 0,10, masing-masing variabel memenuhi uji multikolinieritas, disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 7  
Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Standard operating procedure</i>	.662	1.510	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Lingkungan kerja	.662	1.510	Tidak terjadi gejala multikolinieritas
Kinerja Karyawan	.662	1.510	Tidak terjadi gejala multikolinieritas

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa tidak selalu ada hubungan yang kuat antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Oleh karena itu, tidak ada gejala multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Tidak ada heteroskedastisitas jika C2 hitung lebih rendah dari C2 tabel. Tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dan chi kuadrat hitung lebih kecil dari nilai chi kuadrat tabel jika C2 hitung lebih tinggi dari C2 tabel. Rumus untuk mengetahui ada tidaknya tanda-tanda heteroskedastisitas dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{C2 hitung} &= n \times R \text{ square} \\
 &= 99 \times 0,173 \\
 &= 17,3
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{C2 tabel} &Df = n-1 \\
 &= 100-1 \\
 &= 99 \\
 &= 123,225221 \text{ (dilihat dari tabel chi-square)}
 \end{aligned}$$

Uji heteroskedastisitas dilihat dari hasil R Square atau C<sup>2</sup> hitung 17,3 < C<sup>2</sup> tabel 123,225221 masing-masing variabel memenuhi uji heteroskedastisitas, disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas antar variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 8  
Uji Heteroskedastisitas**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.415 <sup>a</sup>	.173	.129	191.360

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

**3.4 Pengujian Hipotesis**

Menurut Ghazali (2012), relevansi faktor-faktor independen dalam mengkarakterisasi variabel dependen dapat ditunjukkan dengan menggunakan T-statistik. Tingkat signifikansi statistik yang digunakan dalam analisis ini adalah 5% (atau 0,05). Hipotesis dievaluasi dengan menggunakan kriteria untuk menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau tidak. (Toharudin et al., 2022) :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X1, X2)

2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ )

Untuk pengujian t, berdasarkan tingkat signifikansi menunjukkan bahwa *standard operating procedure* (SOP) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9**  
**Uji Parsial (t)**

Variabel	t	Sig.
Standard Operating Procedure	5.585	.000
Lingkungan Kerja	3.652	.000
Kinerja Karyawan	4.253	.000

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Ghozali (2012) menyatakan bahwa uji F menguji apakah model regresi mampu menggambarkan secara tepat hubungan antara variabel independen dan dependen. Evaluasi hipotesis simultan F meliputi (Toharudin et al., 2022):

1. Jika angka signifikansi  $\alpha \leq 0,05$  maka hubungan variable independen terhadap dependen signifikan dan model penelitian diterima
2. Jika angka signifikan  $\alpha > 0,05$  maka hubungan variable independen terhadap variable dependen tidak signifikan dan model penelitian ditolak.

Pada pengujian F-statistik ditemukan bahwa *standard operating procedure* (SOP) dan lingkungan kerja berpengaruh positif bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10**  
**Uji Simultan (f)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	156.976	2	78.488	51.520	.000
	147.774	97	1.523		
	304.750	99			

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

### 3.5 Determinasi (R2)

Dengan asumsi bahwa hampir semua variabel independen memberikan data yang cukup untuk

membuat prediksi yang handal tentang perilaku masa depan variabel dependen dan sebaliknya, dapat disimpulkan bahwa mereka mempunyai dampak yang makin dominan terhadap variabel dependen mengingat nilai koefisien determinasi (Adjusted R2) mendekati 1 (Wahyuni, 2020).

*Standard operating procedure* (SOP) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai determinasi R2 (Adjusted R Square) sebesar 0,816 atau 81,6% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan 18,4 merupakan hasil dari variabel-variabel yang tidak diteliti atau tidak disebutkan, elemen-elemen lain.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.812

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

### 3.6 Regresi Linier Berganda

Tes ini digunakan untuk menilai bagaimana kombinasi faktor mempengaruhi faktor ketiga. Input untuk analisis regresi linier berganda harus dapat diandalkan, valid, atau normal dan linier. Untuk menunjukkan hubungan yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ , nilai sig dan F pada tabel ANOVA pertama harus lebih kecil dari 0,05 (0,05) dan nilai F harus lebih besar dari nilai F pada tabel kedua. Koefisien korelasi dari nilai R sebesar 0,903 menunjukkan hubungan yang substansial; nilai yang mendekati 1 menunjukkan korelasi yang sempurna.

The correlation coefficient R value of 0.903 shows a significant association between standard operating procedures (SOP) ( $X_1$ ), work environment ( $X_2$ ), and employee performance ( $Y$ ). A value close to 1 indicates perfect correlation. Thus the combined impact of the independent and dependent variables is R squared = 0.816, or 81.6%.

**Tabel 12**  
**Analisis Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 <sup>a</sup>	.816	.812	.60480

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Hasil nilai F sebesar 51,520 pada tingkat signifikansi 0,05. Setelah hubungan antara  $X_1$  (standard operating procedure) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) telah ditetapkan, tipe regresi bisa digunakan untuk memperhitungkan  $Y$  (kinerja karyawan).



**Tabel 13**  
**Analisis Regresi**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.976	2	78.488	51.520	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.774	97	1.523		
	Total	304.750	99			

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

Nilai Constant (a) sebesar 5,387 sebagai nilai X1 dan X2 (b/kofisien regresi) sebesar 0,313 dan 0,243 sehingga persamaan regresi dapat di tulis :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,387 + 0,313X_1 + 0,243X_2$$

5,387 adalah variabel kerja konstan. Setiap kenaikan 1% dalam nilai SOP menghasilkan kenaikan 0,313% dalam kofisien regresi X1. Menurut kofisien regresi X2, nilai lingkungan kerja adalah 0,243 untuk setiap poin persentase yang ditambahkan padanya. Kita dapat menyimpulkan dari kofisien regresi yang positif bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh yang baik terhadap Y.

Model regresi dapat digunakan untuk meramalkan bagaimana variabel yang mewakili prosedur operasi standar dan lingkungan kerja (X) akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

**Tabel 14**  
**Kofisiensi Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.387	1.267	
	Standard operating procedure	.313	.056	.485
	Lingkungan kerja	.243	.066	.317

Sumber : data diolah oleh peneliti (2023)

### 3.7 Implikasi Penelitian

Penelitian ini mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan prosedur operasi standar meningkatkan kinerja karyawan. Karena prosedur operasi standar didukung oleh fasilitas yang sempurna dan hubungan kerja yang positif di antara rekan kerja, karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja akan bekerja sebaik mungkin dan mematuhi arahan bisnis.

Dengan mengoptimalkan perilaku yang bertanggung jawab sesuai dengan variabel prosedur operasi standar dan lingkungan kerja, seseorang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dan prosedur operasi standar memiliki dampak yang baik dan signifikan. Dalam sebuah bisnis, sup diperlukan. Kinerja bisnis akan meningkat semakin banyak prosedur operasi standar yang diikuti saat melakukan tugas. Kriteria kinerja karyawan tidak akan terpenuhi sebagai akibat dari karyawan yang tidak memahami prosedur operasi standar yang relevan. Kegiatan bisnis di masa depan akan terpengaruh jika hal ini terjadi. Korporasi telah melakukan upaya dengan mendelegasikan pekerjaan kepada setiap karyawan dan menegaskan kembali hirarki kewenangan. Agar sanksi yang diberikan dapat memberikan efek jera bagi karyawan, korporasi harus melakukan penilaian yang obyektif dan melakukan langkah-langkah perbaikan yang terkait dengan prosedur operasi standar karena prosesnya belum ideal.

Kinerja karyawan dan tempat kerja memiliki dampak yang baik dan penting. Tempat kerja yang dapat memberikan kebahagiaan dan kepuasan bagi karyawannya. Karyawan akan menggunakan waktu mereka sebaik mungkin dalam situasi ini untuk memberikan keuntungan bagi bisnis. Kondisi kerja karyawan dapat disesuaikan lebih baik dengan mengganti fasilitas yang sudah usang, keamanan yang menjanjikan, dan menawarkan penyimpanan dokumen yang efektif..

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan *standard operating procedure* (SOP) mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ekspedisi yang menyediakan jasa pengiriman barang. Sebanyak 100 karyawan menjadi responden. Standard operating procedure (SOP) dan lingkungan kerja memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pengumpulan dan analisis data dengan menggunakan uji hipotesis.

Standard Operating Procedure (SOP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan perhitungan pada uji t, dimana nilai sig pengaruh (parsial) X1 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan perhitungan pada uji F, dimana nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3,652 > t tabel 1,98472. Oleh karena itu, berdasarkan hasil temuan perhitungan tersebut, maka dihipotesiskan bahwa H1 dan H2 (simulatan) secara bersama-sama berpengaruh cukup besar terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji kofisien determinasi R2 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,816 atau

81,6%, yang menunjukkan bahwa *standard operating procedure* (SOP) PT Nusantara Card Semseta (NCS) Jakarta (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh sebesar 81,6% terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh SOP, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel.

## REFERENSI

- Andriani, Y. A., Purnamaningsih, N., & Satriyono, G. (2019). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Stikes Surya Mitra Husada Kediri. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(2), 156. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i2.317>
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 125–143.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press. [https://books.google.co.id/books?id=tAKvEAAQBAJ&pg=PA134&dq=Membangun+Kinerja+Karyawan+Berbasis+Kompetensi&hl=id&newbks=1&newbks\\_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjXi\\_Kz2cqAAxU0d2wGHcimBz8Q6AF6BAGLEAI](https://books.google.co.id/books?id=tAKvEAAQBAJ&pg=PA134&dq=Membangun+Kinerja+Karyawan+Berbasis+Kompetensi&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjXi_Kz2cqAAxU0d2wGHcimBz8Q6AF6BAGLEAI)
- Harwindito, B., & Khairulizza, A. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Di Front Office Department Hotel the Gunawarman Luxury Residence. *Jurnal Pendidikan Dan Perhotelan (JPP)*, 1(1), 16–24. <https://doi.org/10.21009/jppv1i1.02>
- Iqram, J., & Rizal, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 12. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Iriadi, N., & Saksono, S. J. (2018). Pengaruh Education MIS Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode Alpha Cronbach di KKM Duren Sawit Jakarta. *Konferensi Nasional Sistem Informasi 2018 STMIK Atma Luhur Pangkalpinang*, 8(9), 1115–1120. <http://jurnal.atmaluhur.ac.id/index.php/knsi2018/article/download/503/428>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reabilitas dengan menggunakan Spss. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Matippanna, A. (2022). *Hukum Kesehatan “ Tanggung Jawab Hukum Rumah Sakit Terhadap Pasien Dalam Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan.”* CV. Amerta Media. [https://www.google.co.id/books/edition/HUKU\\_M\\_KESEHATAN/1-JIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/HUKU_M_KESEHATAN/1-JIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Novrianti, D. P., & Jumaren, J. (2019). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Fasilitas Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 14(1), 37–45. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v14i1.13877>
- Nur’aini, F. (2019). *Panduan Lengkap Menyusun SOP (Standard Operating Procedure) & KPI (Key Performance Indicator)*. Penerbit Quadrant.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Putra, I. M. (2020). *Panduan Mudah Menyusun SOP. anak hebat indonesia*. [https://www.google.co.id/books/edition/Panduan\\_Mudah\\_Menyusun\\_SOP/RX9OEEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Panduan_Mudah_Menyusun_SOP/RX9OEEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&printsec=frontcover)
- Rifkhan. (2023). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner* (Abdul (ed.)). CV. Adanu Abimata. [https://www.google.co.id/books/edition/PEDOMAN\\_METODOLOGI\\_PENELITIAN\\_DATA\\_PANEL/UN2vEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/PEDOMAN_METODOLOGI_PENELITIAN_DATA_PANEL/UN2vEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Saputra, D., Listyaningrum, N., Leuhoe, Y., Apriani, Asnah, & Rokhayati, T. (2022). *Buku Ajaran Metodologi Penelitian* (A. Leonardo (ed.)). CV. Fenkis Muda Sejahtera. [https://www.google.co.id/books/edition/BUKU\\_AJAR\\_METODOLOGI\\_PENELITIAN/sWJIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/BUKU_AJAR_METODOLOGI_PENELITIAN/sWJIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Toharudin, Mo., Setiadi, R., Riono, Bambang, S., Ikhwan, S., & Utami, Nur, S. (2022). *Dampak Pembangunan Kawasan Industri Terhadap Usaha Masyarakat Pesisir Kabupaten Brebes* (Aprilia Fi). Penerbit Lakeisha.

[https://www.google.co.id/books/edition/DAMP  
AK\\_PEMBANGUNAN\\_KAWASAN\\_INDUST  
RI\\_TERH/Cw1pEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&  
dq=rumus+uji+regresi+linier+berganda&pg=PA  
1&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/DAMP<br/>AK_PEMBANGUNAN_KAWASAN_INDUST<br/>RI_TERH/Cw1pEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&<br/>dq=rumus+uji+regresi+linier+berganda&pg=PA<br/>1&printsec=frontcover)

Wahyuni, S. (2020). *Kinerja Sharia Conformity and Profitability Index dan Faktor Determinan* (W. Adawiyah & N. Tubastuvi (eds.)). Scopindo Media Pustaka.

[https://www.google.co.id/books/edition/KINER  
JA\\_SHARIA\\_CONFORMITY\\_AND\\_PROFIT  
ABIL/wHUJAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/KINER<br/>JA_SHARIA_CONFORMITY_AND_PROFIT<br/>ABIL/wHUJAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)