

Pengaruh Kepemimpinan, Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Brebes

Manajemen

Billy Kukuh Budiantoro^{1*}, Mahben Jalil², Ira Maya Hapsari³, Baihaqi Fanani⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pancasakti Tegal

*E-mail: billykukuh@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-06-2026

Revision: 20-06-2026

Published: 30-06-2026

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v5i2.127

A B S T R A K

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Kabupaten Brebes. Dalam hal ini organisasi perlu meningkatkan kinerja. Beberapa *factor* yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kepemimpinan, Penerapan SOP dan Fasilitas Kerja. Permasalahan yang berkaitan dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran cukup tinggi, kurangnya ketegasan pemimpin dalam menindak lanjuti absensi dan keterlambatan, masih ada yang tidak menerapkan SOP dan beberapa kondisi fasilitas kerja yang rusak karena tidak dirawat dengan baik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, sebanyak 52 orang. Sedangkan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, MSI (*Methode Succesive Interval*), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil dari pengujian parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai, Tidak terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Acknowledgment

Kata Kunci: Kepemimpinan, Penerapan SOP dan Fasilitas Kerja

ABSTRACT

The primary challenge lies in developing human resources capable of delivering optimal performance to achieve the objectives of the Regional Civil Service and Human Resources Development Agency of Brebes Regency. Consequently, the organization needs to enhance performance. Several factors influence the performance of the agency's employees: leadership, the implementation of Standard Operating Procedures (SOPs), and work facilities. Issues facing the agency include high rates of tardiness and absenteeism, a lack of leadership firmness in addressing attendance and punctuality problems, instances of non-compliance with SOPs, and work facilities that are damaged due to poor maintenance. This study employs a quantitative research approach, with data collected via questionnaires. The respondents comprised the entire workforce of the agency, totaling 52 employees. Data analysis tools utilized included validity and reliability tests, the Method of Successive Interval (MSI), classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results of the partial testing indicate a positive and significant influence of leadership on employee performance and a positive and significant influence of SOP implementation on employee performance; however, work facilities were found to have no significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership, SOP Implementation, Work Facilities

©2026 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu instansi. Peran sumber daya manusia bagi instansi tidak hanya dilihat dari produktivitas tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu organisasi juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai (Lijan Poltak, 2016).

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan suatu instansi. Mengelola Sumber Daya Manusia menjadi hal yang sangat penting pada abad ini, demikian dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (Schuler, 2016).

Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, karena SDM menjadi sentral dalam pencapaian suatu organisasi. Pada dasarnya sumber daya dapat dibagi menjadi dua, yaitu Sumber daya Manusia (Human Resource) dan Sumber Daya Alam (Natural Resource). Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya utama, disamping sumber daya lain. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama sebagai sumber penggerak sumber daya yang dimaksud.

Fenomena kepemimpinan pada Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kab. Brebes kurangnya ketegasan dalam menindak lanjuti ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel dari tingginya keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai BKPSDMD Kabupaten Brebes, jika hal ini tidak diatasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pada Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kab. Brebes.

Selain itu fasilitas kerja menjadi faktor penunjang kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik instansi perlu memberikan fasilitas kerja yang layak untuk mendukung dan mempermudah proses penyelesaian kerja. Fasilitas kerja yang disediakan oleh instansi dapat mengolah suatu masukan tertentu menuju keluaran yang diinginkan (Moekizet, 2016). Pada kenyataannya fasilitas kerja sudah mendukung, dan memadai tetapi tidak terpelihara dengan baik sehingga dapat beberapa alat pendukung kerja seperti komputer, mesin print, meja, kursi mengalami kerusakan. Selain itu kondisi udara seperti AC dalam ruangan sebagian mengalami kerusakan akibat tidak terpelihara dengan baik. Berikut tabel kondisi fasilitas kerja pada Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kab. Brebes.

Kondisi fasilitas kerja pada Badan kepegawaian dan pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kab. Brebes tahun 2022 seperti komputer berjumlah 30, 25 diantaranya dalam kondisi baik, dan mengalami kerusakan sejumlah 5. Mesin print berjumlah 27, 23 diantaranya dalam kondisi baik, 4 lainnya mengalami kerusakan. AC berjumlah 15 unit, 9 diantaranya dalam kondisi baik, 6 lainnya mengalami kerusakan. Meja berjumlah 31, 18 diantaranya dalam

kondisi baik, 7 lainnya mengalami kerusakan. Kursi berjumlah 31, 26 diantaranya dalam kondisi baik, dan 5 diantaranya dalam kondisi rusak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini digunakan karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel diberikan secara numerik. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat dapat berdampak signifikan terhadap keberhasilan penelitian itu sendiri. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara, Kuesioner, dan Observasi. Dalam penelitian ini menggunakan data yang dinyatakan dengan pernyataan angka menggunakan analisis kuantitatif, dengan perhitungan metode statistik dan diperbantu melalui program pengelolaan data statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Multikolinieritas

Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, dengan melihat nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dibawah atau < 10 dan *Tolerance Value* diatas $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

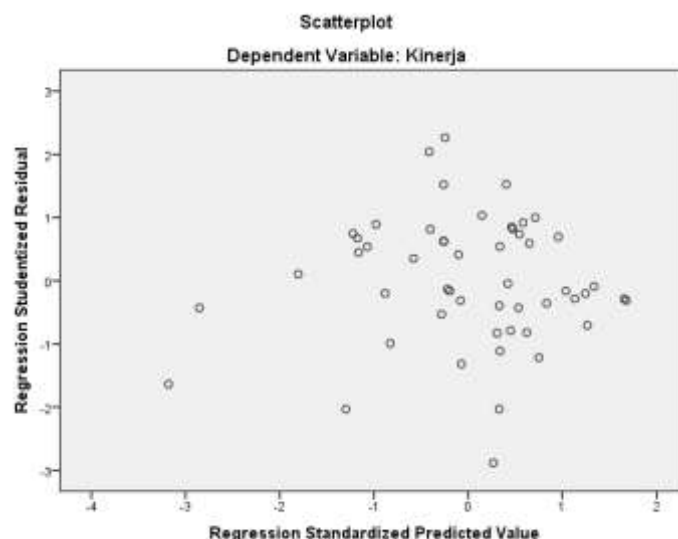
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.577	1.733
	Penerapan SOP	.371	2.693
	Fasilitas Kerja	.279	3.584

Sumber: data diolah (2026)

Dari hasil perhitungan uji asumsi klasik pada bagian *collinearity Statistics* terlihat bahwa untuk ketiga variabel independen, angka VIF yaitu 1,733; 2,693; dan 1,817 yang lebih kecil dari < 10 , sedangkan Nilai *Tolerance Value* $> 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Suatu Uji heteroskedastisitas, jika residu tidak membentuk pola distribusi dan bergerak terus menerus menjauhi garis 0 (nol) atau menyebar secara acak di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar .1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah (2026)

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23 menghasilkan output sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.381	3.208		-.742	.462
	Kepemimpinan	.649	.149	.497	4.368	.000
	Penerapan SOP	.545	.137	.523	3.987	.000
	Fasilitas Kerja	-.133	.187	-.106	-.710	.481

Sumber: data diolah (2026)

Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, penerapan standar operasional prosedur dan fasilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.381	3.208		-.742	.462
1 Kepemimpinan	.649	.149	.497	4.368	.000
Penerapan SOP	.545	.137	.523	3.987	.000
Fasilitas Kerja	-.133	.187	-.106	-.710	.481

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah (2026)

SIMPULAN

Audit Manajemen tidak berpengaruh terhadap *Good Corporate Governance* pada BPR Se- Eks Karesidenan Pekalongan. Kualitas Audit berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance* pada BPR Se- Eks Karesidenan Pekalongan. Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap *Good Corporate Governance* pada BPR Se- Eks Karesidenan Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sdm. Yogyakarta: Zanafa.

Aji Rahma, A. L., Yusniar, & Saleh, Khairul. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. Diambil Kembali Dari [Http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jiperta/article/view/76](http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jiperta/article/view/76)

Anggita, S., & Renwarin, J. M. (2022). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maju Kemuliaan Bersama Jaya. Diambil Kembali Dari [Http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1675/585](http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1675/585)

Anindita, A. R., & Budi, Prabowo. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Harapan Sejahtera Karya Utama Siidoarjo. Diambil Kembali Dari <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2981>

Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. 187. Diambil Kembali Dari <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja/article/view/7400>

Asnawi. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas. Gorontalo: Cv. Artha Samudra. Diambil Kembali Dari <https://repository.ung.ac.id/karyailmiah/show/5226/Melan-Angriani-Asnawi-Buku-Kinerja-Karyawan-Perseroan-Terbatas-Studi-Kasus-Atas-Pengaruh-Fasilitas-Kerja-Dan-Karakteristik-Pekerjaan.html>

- Asri, A., & AbdulRazak. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Retorat Uin Alauddin Makasar. Diambil Kembali Dari <https://Www.Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume/Article/View/382>
- Baskoro Harwindito, A. K. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Di Front Office Departement Hotel The Gunawarman. 1. Diambil Kembali Dari <https://Journal.Unj.Ac.Id/Unj/Index.Php/Jpp/Article/View/19935>
- Chelsea Refma, J. N. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt.Kawan Lama Sejahtera Surabaya. Diambil Kembali Dari <https://Ejournal.Unesa.Ac.Id/Index.Php/Joa/Article/View/42635>
- Cipta, A. S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko, Mei, & Utari. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Pegawai Badan Koordinasi Wilayah Ii Bojonegoro Peprov Jatim Melalui Motivasi Kerja. Diambil Kembali Dari <http://Jamas.Triatmamulya.Ac.Id/Index.Php/Amas/Article/View/39>
- Emanuel Mantero. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pt. Kemas Industry. Diambil Kembali Dari <http://Jurnal.Mputantular.Ac.Id/Index.Php/Mpu/Article/View/647>
- Fregrace, M. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. Diambil Kembali Dari <https://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/8141>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Nyoman Yoga Aryanta, I. W. (2022). Pengaruh Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Penerapan Sop Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Up3 Bali Timur. Diambil Kembali Dari <https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/4262/3304>
- Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Ningsi, & Dukalang. ((2019). Penerapan Metode Suksesive Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. Diambil Kembali Dari <https://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/Jjom/Article/View/1742>
- Ridwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Shafira, & Joseph, R. (2022). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aryawan Pt.Maju Kemuliaan Besama Jaya. Diambil Kembali Dari <http://Ojs.Kalbis.Ac.Id/Index.Php/Kalbisiana/Article/View/1675>
- Sugiono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.

- Tambunan, T. S. (2019). Sop (Standar Operasional Prosedur) Instansi Pemerintahan. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Tathagari, A. (2018). Step By Step Membuat Sop. Yogyakarta: Efata Pubhling.
- Uha, I. N. (2014). Manajemen Perubahan. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Warman, C., Eka Febrinata, Pratama, R., & Suharno. (2022). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Serpong. Diambil Kembali Dari <Http://Jurnal.Desantapublisher.Com/Index.Php/Sultan/Article/View/49>
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawanpada Divisi Baru Pt.Telkom Akses Pekanbaru. Diambil Kembali Dari <Https://Ekobis.Stieriau-Akbar.Ac.Id/Index.Php/Ekobis/Article/View/314>
- Yoga, Sukadana, & Suarjana. (2022). Pengaruh Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln Up3 Bali Timur. Diambil Kembali Dari <Https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/>