

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR
(SOP) DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI
PT. KERTA MULYA SARIPAKAN**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI
JAKARTA



Oleh :
SEPTO GALANG PRABOWO
2013521492

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2017**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan skripsi ini untuk orang-orang terkasih dan tersayang. Teristimewa untuk Kedua Orangtua dan Adikku yang selalu mendukungku, baik secara materi maupun moril dalam keadaan apapun. Tidak lupa untuk keluargaku, para sahabat, teman seperjuangan dan sependeritaan (F4 dan F5) STIE IPWIJA CIKEAS, Serta berbagai pihak yang sudah membantu memberikan kritik dan saran dalam pembuatan skripsi ini. Untuk para Dosen terimakasih atas ilmu yang telah diberikan. Banyak kenangan yang sudah tercipta selama menuntut ilmu di STIE IPWIJA CIKEAS.

Semoga karya tulis sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkan. Dan mohon dimaafkan dan dimaklumi apabila isi dari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih.

Bogor, 17 Agustus 2017

Septo Galang Prabowo

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Septo Galang Prabowo

NIM : 2013521492

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 17 Agustus 2017

Septo Galang Prabowo
NIM : 2013521492

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Septo Galang Prabowo
NIM : 2013521492
Judul Skripsi : Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan
Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Perusahaan Di PT. Kerta Mulya Saripakan

Bogor, 17 Agustus 2017

Dosen pembimbing I,

Dosen pembimbing II,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Meli Andriyani, SE, MM

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR
(SOP) DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI
PT. KERTA MULYA SARIPAKAN**



SEPTO GALANG PRABOWO
NIM: 2013521492

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Hari: Selasa, 29 Agustus 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. <u>Drs. M. As'ari, MM</u> | _____ |
| Ketua | Tanggal : 29 Agustus 2017 |
|
 | |
| 2. <u>Drs. Jayadi, MM</u> | _____ |
| Anggota | Tanggal : 29 Agustus 2017 |
|
 | |
| 3. <u>Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM</u> | _____ |
| Anggota | Tanggal : 29 Agustus 2017 |

Menyetujui

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Y.I Gunawan, SE, MM
Tanggal: 29 Agustus 2017

ABSTRAK

Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh SOP dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan yang berjumlah 224 karyawan. Dalam hal ini penulis mengambil sampel sebanyak 22% sehingga diperoleh sampel sebanyak 50. Pengambilan data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan tahun 2017 dengan *margin error* sebesar 5%. Adapun alat pengujian hipotesis menggunakan *SPSS for Window versi 23.0*.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) SOP memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan 2) Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan 3) SOP dan Pengawasan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel SOP dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci :

Standar Operasional Prosedur (SOP), Pengawasan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Standard Operating Procedures (SOP) and Supervision are two of several factors that are suspected to be relatively large in affecting Employee Performance in PT. Kerta Mulya Saripakan. To prove the influence of both, then this research is conducted with the aim to determine the effect of SOP and Supervision on Employee Performance in PT. Kerta Mulya Saripakan.

Population in this research is all employees at PT. Kerta Mulya Saripakan which amounts to 224 employees. In this case the authors take samples as much as 22% to obtain a sample of 50. Data collection obtained through the distribution of questionnaires to employees of PT. Kerta Mulya Saripakan 2017 with a margin of error of 5%. The hypothesis testing tool using SPSS for Windows version 23.0.

The research produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) SOP has a significant influence on Employee Performance PT. Kerta Mulya Saripakan 2) Pengawasan have significant influence to Employee Performance PT. Kerta Mulya Saripakan 3) SOP and Supervision jointly have a significant influence on Employee Performance PT. Kerta Mulya Saripakan.

The result of research shows that there is positive and significant influence between SOP variable and Supervision on Employee Performance.

Keywords :

Standard Operating Procedure (SOP), Supervision, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat ALLAH SWT, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI PT. KERTA MULYA SARIPAKAN” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua OrangTua penulis yang selalu memberikan dukungan dalam keadaan apapun baik secara materi maupun moril
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM dan Ibu Meli Andriyani, SE, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis
3. Bapak Y.I Gunawan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA
4. Bapak Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA
5. HRD dan Staf PT. Kerta Mulya Saripakan yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian
6. Sahabatku Yodhias Stevan Nory yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan masukan dan arahan kepada penulis selama menyusun skripsi ini
7. Rekan-rekan mahasiswa STIE IPWIJA khususnya kelas F4 dan F5
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari ALLAH SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 17 Agustus 2017

Septo Galang Prabowo

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.2. Penelitian Terdahulu	27
2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.4. Hipotesis	31

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.2. Disain Penelitian	33
3.3. Operasionalisasi Variabel	34
3.4. Populasi, Sample dan Metode Sampling	38
3.5. Metode Pengumpulan Data	40
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	41
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	42
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Objek Penelitian	53
4.2. Hasil Penelitian	55
4.3. Pembahasan Penelitian	76
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	28
Tabel 3.1.	32
Tabel 3.2.	37
Tabel 3.3.	39
Tabel 3.4.	42
Tabel 3.5.	43
Tabel 3.6.	51
Tabel 4.1.	55
Tabel 4.2.	56
Tabel 4.3.	57
Tabel 4.4.	58
Tabel 4.5.	59
Tabel 4.6.	61
Tabel 4.7.	62
Tabel 4.8.	62
Tabel 4.9.	63
Tabel 4.10.	64
Tabel 4.11.	65
Tabel 4.12.	66
Tabel 4.13.	68
Tabel 4.14.	71
Tabel 4.15.	72
Tabel 4.16.	74
Tabel 4.17.	75
Tabel 4.18.	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	29
Gambar 3.1.	34
Gambar 4.1.	54
Gambar 4.2.	67
Gambar 4.3.	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuisisioner
Lampiran 2.	Distribusi Jawaban Responden
Lampiran 3.	Hasil <i>SPSS For Windows Versi 23.0</i>
Lampiran 4.	Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran 5.	Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha tidak dapat di pindahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang di miliki, misalnya dengan melakukan pelatihan-pelatihan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki tidak menjadi usang. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri.

Persaingan bisnis yang ketat mengharuskan perusahaan mempunyai manajemen yang baik. Manajemen adalah suatu proses dimana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi. (Rusman, 2008:4) mengungkapkan manajemen dikatakan sebagai proses yang berkenaan dengan usaha manusia untuk melalui bantuan manusia lain melalui cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Proses manajemen akan lebih optimal jika fungsi-fungsi dalam manajemen berjalan dengan baik, terkait dengan manajemen menurut G.R Terry sebagaimana dikutip dalam buku dasar-dasar manajemen (2012:3) mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Keempat fungsi inilah yang menjadi inti dalam proses manajemen.

Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (Allen,1999:167), Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan bagian dari perencanaan yang sedang dijalankan dan digunakan untuk memberi bimbingan bagi tugas-tugas yang dilakukan berulang-ulang dalam sebuah organisasi (Daft, 2003:59). Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Jelas bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang di rencanakan menjadi kenyataan.

Adanya sebuah Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menurut (Winardi, 1992:142) merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu perusahaan, bagi perusahaan dan bagi pegawai berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menciptakan kinerja yang optimal, perusahaan telah memberikan suatu rancangan berupa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang bertujuan untuk

mempermudah karyawan dalam melaksanakan kegiatannya, dan meminimalisasi tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Agar memberikan hasil kerja sama yang tinggi baik kualitas dan kuantitas dalam rangka melaksanakan pekerjaan, maka fungsi pengawasan berperan serta untuk menilai, mengevaluasi dan mengoreksi serta mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan diperkuat oleh hasil penelitian (Hartatik ,2014) tentang pengaruh dari adanya SOP, yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Hartatik, 2014:36) menjelaskan tentang peran SOP antara lain:

Mempertahankan kualitas perusahaan melalui konsistensi kerja, karena perusahaan memiliki sistem kerja yang sudah jelas.

Sedangkan hal negatif dari adanya SOP menurut (Hartatik, 2014:35) adalah terkadang dalam pemahaman tentang SOP berbeda-beda disetiap pekerja. Sehingga penerapan atau implementasi dari SOP seringkali mendapat hambatan.

PT. Kerta Mulya Saripakan adalah sebuah perusahaan manufacturing yang bergerak dibidang pembuatan pakan ternak baik itu pakan ternak ayam maupun sapi. Saat ini sistem manajemen yang berjalan di PT. Kerta Mulya Saripakan masih tergolong manual dan belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang lengkap dan mumpuni untuk dapat menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan.

Melihat pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan pada perusahaan di PT. Kerta Mulya Saripakan dan membahasnya dalam suatu skripsi yang diberi judul:

“PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI PT. KERTA MULYA SARIPAKAN”

1.2. Perumusan Masalah

Untuk mempermudah dalam memperoleh materi data yang diteliti, maka penulis membatasi pokok-pokok masalah dengan cara mengidentifikasikannya. Adapun rumusan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat Pengaruh Standar Operasioanal Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah terdapat Pengaruh Standar Operasioanal Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk memperoleh, mengolah, menganalisa data guna memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Standar Operasioanal Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan di PT. Kerta Mulya Saripakan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh antara Standar Operasioanal Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritik maupun praktis.

1. Bagi Perusahaan

Dapat di pergunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pelaksanaa Standar Operasioanal Prosedur (SOP) dan Pengawasan yang seimbang.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya Standar Operasioanal Prosedur (SOP) dan Pengawasan yang tepat, diharapkan dapat lebih meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Pada bagian hal ini penulis ingin menguraikan secara garis besar mengenai sistematika penulisan skripsi ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis akan membahas secara teoritis mengenai teori-teori berupa definisi atau pengertian dari

standar operasional prosedur (SOP), pengawasan dan kinerja karyawan, kerangka teori pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, penulis akan membahas tentang metode penelitian, obyek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, tehnik pengolahan data, serta analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan membahas mengenai seluruh uraian informasi dan data yang dikumpulkan. Pembahasan ini dari gambaran umum objek penelitian (sejarah, dan struktur organisasi) analisis data yang menjelaskan hasil data dan informasi yang dipilih, dianalisis secara terperinci, kritis sesuai dengan kerangka pemikiran dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan, menginterpretasikan data, dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian statistik dengan *SPSS*.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis akan menguraikan kesimpulan dari pembahasan dan analisa yang telah dilakukanserta saran.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94). Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran kriteria tersebut menurut (Wirawan, 2009:18) adalah: 1) Kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk di susun dan di ukur yaitu hanya menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus di capai dalam kurun waktu tertentu. 2) Kualitatif melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus di capai.

- 3) Ketepatan waktu merupakan kriteria yang menentukan keterbatasan waktu.
- 4) Cara melakukan pekerjaan, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal atau perilaku pramuniaga merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan. Dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara yang di tentukan tidak dapat di terima.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74: Bangun, 2012, p.231). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing- masing karyawan selama periode tertentu (Tika, 2006: 121).

Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005:9), mengatakan bahwa defenisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327).

2.1.1.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Mejia, Gomez, dan Balkin (2004, p.222) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

2. Pengukuran

Proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

3. Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masadepan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya.

Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan Zaputri, dkk (2013)

Menurut Bangun (2012, p.233) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.14. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (As'ad, 2001), meliputi:

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2.1.2. Standar Operasional Prosedur (SOP)

Wibowo (2010:67) mengungkapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan standar kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai. Dan Standar Operasional Prosedur (SOP) mempunyai kriteria efektif dan efisien, sistematis, konsisten, sebagai standar kerja, mudah dipahami, lengkap, tertulis dan terbuka untuk berubah/fleksibel.

Ada beberapa bentuk dan kriteria dalam pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu: 1) *Simple Steps*: Prosedur yang singkat dan tidak membutuhkan banyak keputusan yang di tulis. Standar Operasional Prosedur (SOP) ini dianut oleh perusahaan yang memiliki pekerja tidak terlalu banyak. 2) *Hierarchical Steps*: Bentuknya cukup panjang lebih dari 10 langkah, tetapi terlalu banyak manfaat. 3) *Graphic Format*: Bentuk ini sama seperti *Hierarchical steps* yaitu cukup panjang lebih dari 10 langkah, tetapi tidak terlalu banyak keputusan. *Graphic format* berisikan suatu grafik, gambar, diagram untuk mengilustrasikan apa yang menjadi tujuan dari suatu prosedur. 4) *Flowchart*: Prosedur yang memiliki banyak keputusan, *flowchart* merupakan grafik sederhana yang menjelaskan langkah-langkah dalam membuat keputusan.

Ismail, Masya (1994:58) menerangkan bahwa didalam prosedur terdapat dua katagori yaitu: 1) *Blue-color procedure* adalah suatu prosedur yang bahasanya digunakan dipabrik, bengkel, bagian penelitian proyek konstruksi, bagian manufaktur serta pemindahan bahan. 2) *White-color procedure* adalah suatu proses yang digunakan dalam bidang adminstrasi, meliputi prosedur yang terdapat dalam suatu kantor seperti aliran surat menyurat, pembukuan, akuntansi, pelaporan, perencanaan, penjadwalan kerja, anggaran, standar kerja, pembuatan konsep, teknik perkantoran.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. Standar Operasional Prosedur (SOP) biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan *flowchart* di bagian akhir (Laksmi, 2008:52).

Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapihkan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir.

Beberapa pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP) dari beberapa sumber buku Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11).

Menurut (Moekijat, 2008), Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, dimana melakukannya, dan siapa yang melakukannya.

Menurut (Atmoko, TJjpto 2011), Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aktor yang berperan dalam kegiatan (Insani, 2010:1).

2.1.2.1. Tahap-Tahap Pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Adapun tahapan dalam penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sebagai berikut:

1. Bentuk Tim

Langkah pertama adalah membentuk team pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang melibatkan ahlinya, bisa dari HR, Departemen dan para *user* atau mungkin juga bisa melibatkan konsultan HR..

2. Pelajari Proses Bisnis

Kedua, anda harus mempelajari proses bisnisnya, amati dari proses itu dimulai sampai proses itu selesai dilakukan. Dokumen apa saja yang dibutuhkan dalam awal proses tersebut, siapa yang melakukan dan apa yang dilakukan serta produk atau jasa apa yang dihasilkan. Analisa secara mendalam, siapa saja orang-orang atau pihak-pihak yang terlibat dalam proses bisnis tersebut.

3. Catat Dan Kumpulkan Data Serta Dokumen

Setelah anda mempelajari dengan teliti proses bisnisnya, selanjutnya anda wajib mencatat dan mengumpulkan data-data seperti dokumen apa saja yang dibutuhkan dari setiap bagian proses, siapa yang melakukan, siapa yang bertanggung jawab dalam bagian proses tersebut, apa yang dilakukan, dengan siapa dia melakukannya, durasi melakukan setiap bagian proses tersebut,

serta kumpulkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam setiap bagian proses, catat nama dokumen dan nomor dokumennya.

4. Buat *Flow Chart* dan Narasi Sesuai Alur Proses

Setelah anda selesai mencatat dan mengumpulkan data serta dokumen selanjutnya anda harus menggambarannya dalam bagan alur proses berupa *flow chart* dan alur proses berupa narasi. Pembuatan bagan *flow chart* dan narasi harus sesuai dengan urutan langkah setiap bagian proses tersebut. Dalam pembuatan bagan *flow chart* tersebut juga harus dituliskan siapa PIC dari setiap aktifitas, dokumen apa saja yang dibutuhkan dari setiap aktifitas dan durasi masing-masing aktifitas. Buat *flow chart* dan narasinya hingga standar operasional prosedur (SOP) dianggap selesai.

5. Review Hasil Pembuatan *flow chart* Dan Narasi

Hasil penggambaran *flow chart* dan narasi direview ulang, dicermati kembali dengan teliti jangan sampai ada bagian-bagian yang terlewatkan. *Review* harus dilakukan secara sendiri-sendiri oleh setiap orang yang terlibat, lalu catat hal-hal yang dianggap belum sesuai. Selanjutnya hasil *review* masing-masing orang dikumpulkan, lalu dibahas bersama-sama dalam *Format focus group discussion (FGD)*. Diharapkan setelah selesai *FGD* telah didapatkan Standar Operasional Prosedur (SOP) baik berbentuk *flow chart* maupun narasi yang sudah tepat. Sebagai tambahan,

kadang bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) juga ada yang berupa foto-foto (gambar) dari setiap urutan proses.

6. Simulasikan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Langkah ini sangat penting dilakukan, dimana simulasi ini adalah langkah terakhir yang harus dilakukan sebelum Standar Operasional Prosedur (SOP) diotorisasi oleh pihak yang berwenang (pimpinan perusahaan) untuk dijadikan dokumen legal yang harus dipatuhi. Simulasi dilakukan secara riil sesuai dengan kondisi sebenarnya atau aktual. Jika ditemukan ketidaksesuaian maka Standar Operasional Prosedur (SOP) harus di *review* kembali. Jika sudah sesuai maka dapat dilanjutkan ketahap berikutnya yaitu *approval*.

7. *Approval* Standar Operasional Prosedur (SOP)

Approval atau pemberian persetujuan atau otorisasi dari pihak yang berwenang dalam hal ini pimpinan tertinggi di dalam organisasi, perusahaan, lembaga, bagian, unit yang berkepentingan terkait Standar Operasional Prosedur (SOP) tersebut. Di bagian bawah atau di bagian atas Standar Operasional Prosedur (SOP) tersebut harus ditandatangani oleh orang-orang yang berwenang. Biasanya ada tiga pihak yang memberikan tandatangan, yaitu yang membuat, yang mengoreksi dan pimpinan tertinggi.

8. *Publish* dan Implementasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan *publish* atau sosialisasi sebelum diimplementasikan dalam proses bisnis yang sesungguhnya.

9. Kepatuhan Terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP)

Setelah Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah diotorisasi dan diimplementasikan, maka semua pihak yang terlibat dalam proses bisnisnya harus patuh dan taat terhadap urutan langkah dan persyaratan yang tertuang dalam SOP tersebut. Tidak melakukan proses bisnis sesuai dengan SOP dianggap sebagai sebuah pelanggaran dan dapat dikenakan sanksi.

2.1.2.2. Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Tujuan pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik adalah SOP yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan.

Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP) menurut (Hartatik, 2014:30) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
2. Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan *supervisor*.
3. Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
4. Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
5. Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
6. Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.
7. Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek. dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.

8. Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
9. Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baru.

2.1.2.3. Fungsi Standar Operasional Prosedur (SOP)

Sedangkan fungsi Standar Operasional Prosedur (SOP) menurut (Hartatik, 2014:35) adalah sebagai berikut:

1. Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja.
2. Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan.
3. Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.
4. Mengarahkan petugas/pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja
5. Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

2.1.2.4. Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP)

SOP atau yang sering disebut sebagai prosedur tetap (protap) adalah penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana dan oleh siapa dan dibuat untuk menghindari terjadinya variasi dalam proses pelaksanaan kegiatan oleh pegawai yang akan mengganggu kinerja organisasi (instansi pemerintah) secara keseluruhan.

SOP memiliki manfaat bagi organisasi antara lain (Permenpan No.PER/21/M-PAN/11/2008):

1. Sebagai standarisasi cara yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan khusus, mengurangi kesalahan dan kelalaian.
2. Standar Operasional Prosedur (SOP) membantu staf menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen, sehingga akan mengurangi keterlibatan pimpinan dalam pelaksanaan proses sehari-hari.
3. Meningkatkan akuntabilitas dengan mendokumentasikan tanggung jawab khusus dalam melaksanakan tugas.
4. Menciptakan ukuran standar kinerja yang akan memberikan pegawai cara kongkrit untuk memperbaiki kinerja serta membantu mengevaluasi usaha yang telah dilakukan.
5. Menciptakan bahan-bahan training yang dapat membantu pegawai baru untuk cepat melakukan tugasnya.
6. Menunjukkan kinerja bahwa organisasi efisien dan dikelola dengan baik.
7. Menyediakan pedoman bagi setiap pegawai di unit pelayanan dalam melaksanakan pemberian pelayanan sehari-hari.
8. Menghindari tumpang tindih pelaksanaan tugas pemberian pelayanan.

9. Membantu penelusuran terhadap kesalahan-kesalahan prosedural dalam memberikan pelayanan.
10. Menjamin proses pelayanan tetap berjalan dalam berbagai situasi.

2.1.2.5. Prinsip – Prinsip Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam PERMENPAN PER/21/M-PAN/11/2008 disebutkan bahwa penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) harus memenuhi prinsip-prinsip antara lain: kemudahan dan kejelasan, efisiensi dan efektivitas, keselarasan, keterukuran, dimanis, berorientasi pada pengguna, kepatuhan hukum, dan kepastian hukum.

1. Konsisten

Standar Operasional Prosedur (SOP) harus dilaksanakan secara konsisten dari waktu ke waktu, oleh siapapun, dan dalam kondisi apapun oleh seluruh jajaran organisasi pemerintahan.

2. Komitmen

Standar Operasional Prosedur (SOP) harus dilaksanakan dengan komitmen penuh dari seluruh jajaran organisasi, dari level yang paling rendah dan tertinggi.

3. Perbaikan Berkelanjutan

Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) harus terbuka terhadap penyempurnaan-penyempurnaan untuk memperoleh prosedur yang benar-benar efisien dan efektif.

4. Mengikat

Standar Operasional Prosedur (SOP) harus mengikat pelaksana dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur standar yang telah ditetapkan.

5. Seluruh Unsur Memiliki Peran Penting

Seluruh pegawai memiliki peran-peran tertentu dalam setiap prosedur yang distandarkan. Jika pegawai tertentu tidak melaksanakan perannya dengan baik, maka akan mengganggu keseluruhan proses, yang akhirnya juga berdampak pada proses penyelenggaraan pemerintahan.

6. Terdokumentasi Dengan Baik

Seluruh prosedur yang telah distandarkan harus didokumentasikan dengan baik, sehingga dapat selalu dijadikan referensi bagi setiap mereka yang memerlukan.

2.1.3. Pengawasan

Hanafi (2011:101) mengemukakan pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan (kinerja) yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana dan prosedur, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan efektif mempunyai ciri- ciri seperti berikut : (1) Disesuaikan dengan rencana organisasi (2) menggunakan metode pengawasan yang sesuai dengan manajer (3) mengatur frekuensi pengawasan

(4) pengawasan dilakukan secara obyektif (5) pengawasan dilakukan tepat waktu jika kegiatan perlu dilakukan (6) fleksibel disesuaikan dengan situasi dan kondisi.

Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu (1) Adanya rencana tertentu (2) adanya pemberian instruksi (3) wewenang-wewenang kepada bawahan. Rencana merupakan standar atau alat pengukur pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan. Rencana tersebut menjadi petunjuk apakah sesuatu pelaksanaan pekerjaan berhasil atau tidak. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar system pengawasan itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan seorang bawahan. Sistem pengawasan akan efektif bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas.

Pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- a. Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk : Inspeksi langsung, observasi ditempat, laporan ditempat

- b. Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan dan laporan ini berbentuk laporan tertulis dan laporan secara lisan. Pengawasan yang efektif membantu manajer dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi ini terdiri dari tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penulisan penelitian ini, penulis menggunakan sumber-sumber lain yaitu dari penelitian yang pernah dilakukan peneliti lain yang tentunya memiliki judul yang berkaitan atau berhubungan dengan judul penelitian yang penulis buat yang dapat dijadikan sebagai data pendukung, Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan masalah Standar Operasional Prosedur (SOP). Adapun penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

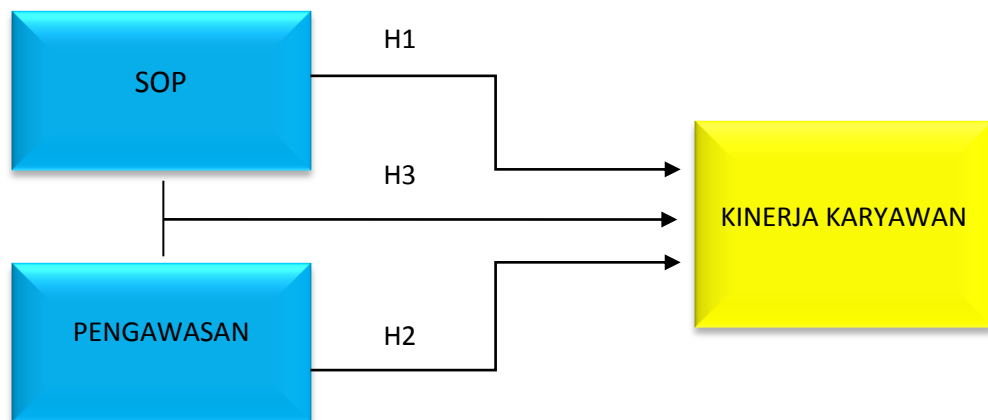
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Yayan Darmayanti (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur (sop) terhadap produktivitas karyawan di PT. KAI	Metode Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara sop dan pengawasan terhadap kinerja karyawan
Reni Wulandari (2013)	Implementasi standar operasional prosedur (sop) dan pelayanan perizinan di BPT Pekanbaru	Metode Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara sop dan pengawasan terhadap kinerja karyawan
Yunita Damastuti (2014)	Desain standard operating procedures (sop) ekspor impor di PT. Unza Vitalis Salatiga	Metode Deskriptif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara sop dan pengawasan terhadap kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

Mengacu pada landasan teori diatas, maka kerangka pemikiran penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh Standar Operasional (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kerta Mulya Saripakan dengan rincian penjelasan sebagai berikut.

2.3.1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan

SOP merupakan standar kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai. Dan SOP mempunyai kriteria efektif dan efisien, sistematis, konsisten, sebagai standar kerja, mudah dipahami, lengkap, tertulis dan terbuka

untuk berubah/fleksibel. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya standar operasional prosedur yang baik bukan saja dapat mempengaruhi kondisi kinerja para karyawan, juga akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif. Jika, tanpa adanya standar operasional prosedur, tentunya akan membingungkan karyawan dalam bekerja dan menurunkan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu maka: Hipotesis ke-1 yaitu standar operasional prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan (kinerja) yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana dan prosedur, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan efektif mempunyai ciri-ciri seperti berikut: (1) Disesuaikan dengan rencana organisasi (2) menggunakan metode pengawasan yang sesuai dengan manajer (3) mengatur frekuensi pengawasan (4) pengawasan dilakukan secara obyektif (5) pengawasan dilakukan tepat waktu jika kegiatan perlu dilakukan (6) fleksibel disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Situasi dan kondisi menjelaskan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja tanpa pengawasan maka mereka tidak akan bekerja lebih teliti dan lebih giat kinerja mereka juga akan terlihat lebih santai dan seenaknya sendiri. Dari uraian tersebut maka: Hipotesis ke-2 yaitu Pengawasan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia. Manajemen PT. Kerta Mulya Saripakan seharusnya mencoba untuk memperbaiki sistem manajemen perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat dan produktif. Hal ini di karenakan karyawan yang bekerja tanpa adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan akan mengalami kebingungan dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan dapat menurun. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan saling melengkapi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka: Hipotesis ke-3 yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2.4. Hipotesis

Dari kajian teori dan kerangka berpikir diatas penulis dapat menurunkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan dilakukan di PT. Kerta Mulya Saripakan. Yang beralamat di Jl.Pasar Pagi No.47, Jakarta Barat 11230.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan April 2017 sampai Juni 2017. Dengan rincian seperti tabel berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian

Jenis Kegiatan	Bulan/Minggu											
	April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
Penyusunan Proposal				■	■	■						
Pengumpulan Data							■	■				
Analisis Data									■	■		
Penulisan Laporan											■	■

3.2. Disain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60), variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua variabel yang akan di analisa yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

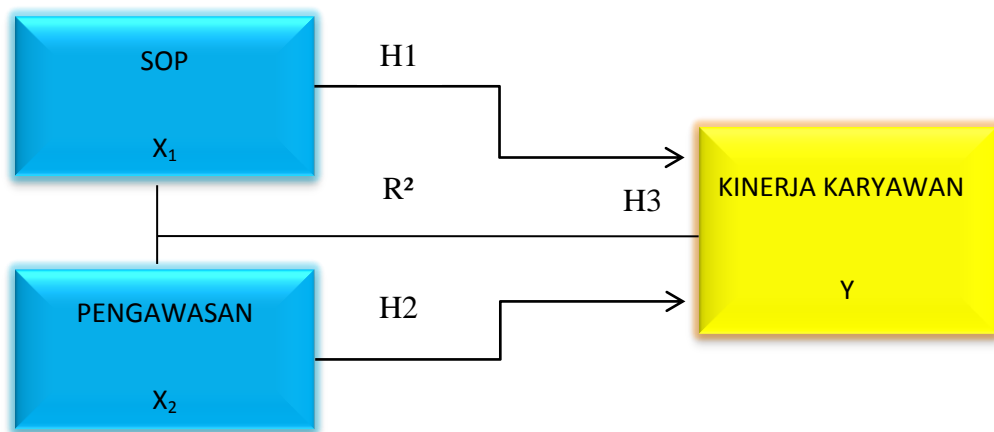
Variabel bebas sering disebut variabel stimulus, *predictor*, atau *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2009:59), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel yang diteliti yaitu: Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai variabel bebas X_1 , Pengawasan sebagai variabel bebas X_2 .

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, atau konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2009:59) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Sehingga peneliti membuat kerangka pemikiran skripsi yang sudah di buat di awal pada gambar dibawah ini:

Gambar 3.1. Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di PT. Kerta Mulya Saripakan, maka terdapat tiga variabel penelitian yaitu:

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) (X₁)

Standar operasional prosedur merupakan standar kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang

serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai. Dan Standar Operasional Prosedur (SOP) mempunyai kriteria efektif dan efisien, sistematis, konsisten, sebagai standar kerja, mudah dipahami, lengkap, tertulis dan terbuka untuk berubah/fleksibel. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baik bukan saja dapat mempengaruhi kondisi kinerja para karyawan, juga akan membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan tersebut untuk bekerja lebih tekun dan lebih inisiatif. Jika, tanpa adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), tentunya akan membingungkan karyawan dalam bekerja dan menurunkan gairah kerja, sehingga Kinerja Karyawan akan menurun. Oleh karena itu maka: Hipotesis ke-1 yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengawasan (X_2)

Pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan (kinerja) yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana dan prosedur, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.

Pengawasan efektif mempunyai ciri- ciri seperti berikut :

1. Disesuaikan dengan rencana organisasi
2. Menggunakan metode pengawasan yang sesuai dengan manajer
3. Mengatur frekuensi pengawasan

4. Pengawasan dilakukan secara obyektif
5. Pengawasan dilakukan tepat waktu jika kegiatan perlu dilakukan
6. Fleksibel disesuaikan dengan situasi dan kondisi.

Situasi dan kondisi menjelaskan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja tanpa pengawasan maka mereka tidak akan bekerja lebih teliti dan lebih giat kinerja mereka juga akan terlihat lebih santai dan seenaknya sendiri. Dari uraian tersebut maka: Hipotesis ke-2 yaitu Pengawasan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma Standar Operasional Prosedur (SOP), kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013, p.74; Bangun, 2012, p.231). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Tika, 2006: 121).

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2. Variabel Indikator

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1)	<p>SOP merupakan standar kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan apabila ditaati akan membawa akibat seperti: lancarnya koordinasi, tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi, terbinanya hubungan kerja yang serasi, kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap pegawai.</p> <p>(Wibowo,2010:67)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Kerja 2. Kelancaran Kerja 3. Efektif Dan Efisien 4. Kejelasan Wewenang
Pengawasan (X2)	<p>Mengemukakan pengawasan adalah proses dimana pimpinan ingin mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan (kinerja) yang dilakukan bawahan sesuai dengan rencana dan prosedur, perintah, tujuan, kebijakan yang telah ditentukan.</p> <p>(Hanafi, 2011:101)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontrol 2. Motivasi 3. Efektivitas 4. Disiplin

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. (Torang, 2013)</p>	<p>1. Target 2. Kualitas 3. Kreativitas 4. Produktivitas</p>
-------------------------------------	---	--

3.4. Populasi, Sampel Dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan “pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3. Jumlah Populasi

JABATAN	JUMLAH
Staf	16
Teknisi	8
Operator	200
TOTAL	224

3.4.2. Sampel Dan Metode Sampling Penelitian

Dalam buku karangan Sugiyono (2009:116), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian. Selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Menurut Arikunto (2010:112) sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya, penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dalam hal ini penulis mengambil sampel sebesar 22% atau populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 50 responden.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto,2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah alat yang digunakan dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)
 - a. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.
 - b. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature* dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:76) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu: 1) daftar pertanyaan 2) wawancara 3) observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para reponden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada reponden , skala yang digunakan adalah skala *likert*. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut (Sugiyono, 2009) jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai garadi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata–kata yang diberi skor.

Tabel 3.4. Klasifikasi Jawaban Skala *Likert*

Pernyataan	
Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Metode Analisis Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan realibilitas, uji regresi linier ganda, uji asumsi klasik, rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-F, koefisien korelasi \textcircled{R} , dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for window versi 23.0*.

3.7.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009: 172) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh

peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,279$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika $r \leq 0.279$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

Jika reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*, Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5. Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
0.00-0.59	Tidak Reliabel
>0.60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliable dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai *Cronbach Alpha* >0.6 maka alat tersebut reliabel dan apabila nilai *Cronbach Alpha* <0.6 maka alat tersebut tidak reliabel.

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statisti yang harus dipenuhi ada analisis regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji auto korelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum yang bearti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sanagat penting pada pengujian signifikan koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*asymptotic Significance*), yaitu:

Jika probabilitas >0.05 , maka distribusi dari populasi adalah normal

Jika probabilitas <0.05 , maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *probability plots* dalam program *SPSS for window versi 23.0*.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan salah satu uji dari uji asumsi klasik yang merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model regresi dapat dikatakan baik atau tidak. Secara konsep, multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat dua variabel yang saling berkorelasi. Adanya hubungan diantara variabel bebas adalah hal yang tak bisa dihindari dan memang diperlukan agar regresi yang diperoleh bersifat valid. Namun, hubungan yang bersifat linier harus dihindari karena akan menimbulkan gagal estimasi (multikolinieritas sempurna) atau sulit dalam inferensi (multikolinieritas tidak sempurna).

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara hubungan yang sempurna antara variabel-variabel independen. Jika didalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antara variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan kedalam tahapan selanjutnya yang disebabkan oleh tidak dapat ditentukannya koefisien regresi variabel tersebut tidak dapat ditentukan dan juga nilai standar erornya menjadi tak terhingga.

Untuk mengetahui hasil uji dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari beberapa cara, yakni sebagai berikut:

a) Dengan melihat nilai *Tolerance*:

Apabila nilai *tolerance* nya sendiri lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan bilan nilai

tolerance nya lebih kecil dari 0,10 maka kesimpulan yang didapat adalah terjadi multikolinieritas.

b) Dengan melihat nilai *VIF*:

Jika nilai *VIF* lebih dari 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bahwa data yang kita uji tersebut memiliki multikolinieritas

Sedangkan jika nilai *VIF* dibawah 10, maka kita akan mendapat kesimpulan bawa data yang kita uji tidak memiliki kolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

$$\text{Rumus: } VIF = 1 / (1 - R^2)$$

Asumsi heteroskedastisitas adalah pusat untuk model regresi linier. Heteroskedastisitas menggambarkan situasi di mana istilah kesalahan (yaitu, “*error*” atau gangguan acak dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen) adalah sama di semua nilai dari variabel independen. Heteroskedastisitas (pelanggaran Heteroskedastisitas) hadir ketika ukuran jangka kesalahan berbeda antar nilai-nilai variabel independen.

d. Uji Autokorelasi

Asumsi autokorelasi dalam regresi adalah bahwa variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan variabel itu sendiri baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data *time series* dengan n-sampel adalah periode waktu. Sedangkan untuk sampel data *crosssection* dengan n-sampel item perusahaan orang wilayah dan lain sebagainya.

3.7.4. Uji Regresi Linear Ganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai factor dinaikturunkan nilainya (Sugiyono, 2009: 277)

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel bebas/variabel yang mempengaruhi.

3.7.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-F, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for window versi 23.0*

1. Uji-t (Signifikansi Parsial)

Uji-t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) Dan Pengawasan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis :

H_0 : $b_i = 0$; tidak ada variabel X terhadap variabel Y

H_a : $b_i \neq 0$; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikan (α) 0.05 dan derajat kesalahan (df) = $n-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel.

c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for Window versi 23.0*.

d. Dari hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} berdasarkan tingkat keyakinan 95% buta kesimpulan:

- #### a.
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

- b. Jika $t \text{ hitung} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji-F yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. Anova tes atau Uji-F ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis

H_0 : b_1 , dan $b_2 = 0$; tidak ada variabel X terhadap variabel Y.

H_a : b_1 , dan $b_2 \neq 0$; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi F dengan Anova. Titik kritis dicari pada tabel distribusi f dengan tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, derajat bebas $(df_1) = k-1$, dan $(df_2) = n-k$
- c. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for window versi 23.0*.

d. Dari hasil F hitung tersebut dibandingkan dengan F tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95% dibuat kesimpulan:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.6. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Koefisien korelasi sering disebut juga dengan *r pearson*. Koefisien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan *R*. korelasi linear berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

4. Analisis Koefisien Determinasi (*r*)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- b. Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X), untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd : Koefisien determinasi

r^2 : Koefisien korelasi ganda

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Kerta Mulya Saripakan adalah perusahaan yang memproduksi pakan ternak khususnya pakan ternak ayam dan pakan ternak sapi yang di dirikan pada 31 Mei 1986 yang beralamat di Jl. Raya Serang Km 80, Serang-Banten.

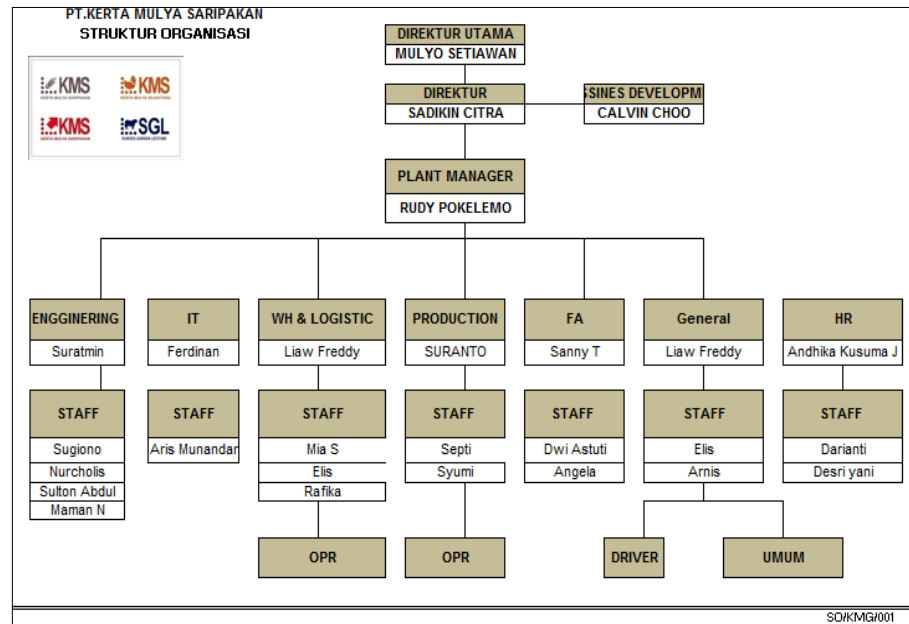
PT. Kerta Mulya Saripakan sendiri memiliki kantor pusat yang beralamat di Jl. Pasar Pagi No.47, Jakarta Barat 11230. Sebagai salah satu produsen pakan ternak di Indonesia PT. Kerta Mulya Saripakan secara terpadu menjamin mutu produksi pakan ternak dimulai saat pemilihan bahan baku yang berkualitas pengawasan saat proses produksi dan formulasi yang dirancang khusus oleh tenaga ahli sampai dengan pengujian hasil produksi juga secara berkesinambungan *quality control* dan *quality assurance* sampai dengan proses produksi selesai.

Proses produksi berjalan dengan pengawasan para tenaga ahli. Untuk menjaga hasil produksi dimulai dari pembersihan gudang, proses *grinding*, proses mixing, proses *palleting* sampai dengan proses *bagging*. Dengan standar yang telah diakui oleh pemerintah. PT. Kerta Mulya Saripakan menghasilkan pakan *brider*, pakan *boiler*, pakan petelur dan pakan sapi yang bermutu tinggi yang siap mendorong produktivitas peternakan diindonesia.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi PT. Kerta Mulya Saripakan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Kerta Mulya Saripakan



Visi : Menjadi produsen pakan ternak terbaik di indonesia

Misi : PT. Kerta Mulya Saripakan adalah sebagai berikut :

- 1) Memproduksi berbagai jenis pakan ternak baik ayam maupun sapi
- 2) Memberikan pelayanan terbaik kepada customer
- 3) Meningkatkan perbaikan dalam mutu dan teknologi

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif dari responden sehingga diperoleh profil responden dari data penelitian.

a) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin/*Gender*

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	42	84.0	84.0	84.0
	Wanita	8	16.0	16.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Data diolah Tahun 2017

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 84,0% berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya 16,0% berjenis kelamin perempuan.

b) Karakteristik Responden Menurut Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia pegawai dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	3	6.0	6.0	6.0
	28.00	4	8.0	8.0	14.0
	30.00	9	18.0	18.0	32.0
	32.00	2	4.0	4.0	36.0
	33.00	1	2.0	2.0	38.0
	34.00	8	16.0	16.0	54.0
	35.00	7	14.0	14.0	68.0
	36.00	4	8.0	8.0	76.0
	39.00	3	6.0	6.0	82.0
	40.00	3	6.0	6.0	88.0
	45.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Data diolah Tahun 2017

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 88% berusia 26–40 tahun, 12% berusia diatas 30 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang diteliti adalah berusia 26-40 tahun sebanyak 44 responden.

c) Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >1	7	14.0	14.0	14.0
>10	6	12.0	12.0	26.0
>15	9	18.0	18.0	44.0
>20	1	2.0	2.0	46.0
>5	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Data diolah Tahun 2017

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Dari tabel tersebut dapat dilihat sebanyak 14% lama bekerja >1 tahun, 12% lama bekerja >10 tahun, 18% lama bekerja >15 tahun dan 27% lama bekerja di atas 5 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari responden yang teliti adalah lama bekerja >5 tahun .

4.2.2. Analisa Data

4.2.2.1. Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh, maka terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows versi 23.0*.

1. Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 50 responden dengan tingkat kesalahan

5%, maka hasil uji validitas variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) ditunjukkan pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4. Uji Validitas Variabel (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,1000	14,337	,362	,870
X1.2	28,0400	13,468	,669	,834
X1.3	28,4200	13,269	,462	,863
X1.4	28,1800	12,477	,840	,813
X1.5	28,1000	13,439	,675	,833
X1.6	28,1600	13,076	,767	,823
X1.7	28,1800	12,477	,840	,813
X1.8	28,5000	14,990	,345	,867

Keterangan Tabel 4.4.

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
1	Standar Operasional Prosedur (SOP)			
	- Pernyataan 1	0.279	0.362	Valid
	- Pernyataan 2	0.279	0.669	Valid
	- Pernyataan 3	0.279	0.462	Valid
	- Pernyataan 4	0.279	0.840	Valid
	- Pernyataan 5	0.279	0.675	Valid
	- Pernyataan 6	0.279	0.767	Valid
	- Pernyataan 7	0.279	0.840	Valid
	- Pernyataan 8	0.279	0.345	Valid

Data diolah Tahun 2017

Tabel 4.4. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,279. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

2. Variabel Pengawasan (X_2)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 50 responden dengan tingkat kesalahan 5%, maka hasil uji validitas variabel Pengawasan (X_2) ditunjukkan pada tabel 4.5. di bawah ini.

Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel (X_2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27,7800	10,828	,563	,792
X2.2	27,7200	10,491	,617	,784
X2.3	27,7800	11,767	,462	,806
X2.4	27,8600	10,123	,718	,768
X2.5	27,5600	11,639	,416	,813
X2.6	27,6600	11,168	,453	,810
X2.7	27,9000	10,051	,751	,763
X2.8	27,3600	12,847	,289	,824

Keterangan Tabel 4.5.

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
2	Pengawasan			
	- Pernyataan 1	0.279	0.563	Valid
	- Pernyataan 2	0.279	0.617	Valid
	- Pernyataan 3	0.279	0.462	Valid
	- Pernyataan 4	0.279	0.718	Valid
	- Pernyataan 5	0.279	0.416	Valid
	- Pernyataan 6	0.279	0.453	Valid
	- Pernyataan 7	0.279	0.751	Valid
	- Pernyataan 8	0.279	0.289	Valid

Data diolah Tahun 2017

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,279. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada penelitian ini yaitu dari 50 responden dengan tingkat kesalahan 5%, maka hasil uji validitas variabel (Y) ditunjukkan pada tabel 4.6. di bawah ini.

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	28,8800	9,863	,363	,783
Y1.2	28,7200	9,920	,280	,802
Y1.3	28,7400	9,176	,531	,755
Y1.4	28,5800	10,289	,376	,778
Y1.5	28,6800	8,793	,707	,727
Y1.6	28,6200	8,771	,720	,725
Y1.7	29,1600	10,178	,315	,789
Y1.8	28,6400	8,766	,733	,723

Keterangan Tabel 4.6.

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
1	Kinerja Karyawan			
	- Pernyataan 1	0,279	0,363	Valid
	- Pernyataan 2	0,279	0,280	Valid
	- Pernyataan 3	0,279	0,531	Valid
	- Pernyataan 4	0,279	0,376	Valid
	- Pernyataan 5	0,279	0,707	Valid
	- Pernyataan 6	0,279	0,720	Valid
	- Pernyataan 7	0,279	0,315	Valid
	- Pernyataan 8	0,279	0,733	Valid

Data diolah Tahun 2017

4.2.2.2. Uji Reliabilitas

1. Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Standar Operasional Prosedur (X_1) disajikan pada tabel 4.7. di bawah ini.

Tabel 4.7. Uji Reliabilitas Variabel SOP (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	8

Nilai *alpha* dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.858 > 0.600$, maka instrumen penelitian variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

2. Variabel Pengawasan (X_2)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Pengawasan (X_2) disajikan pada tabel 4.8. di bawah ini.

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	8

Nilai *alpha* dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.817 > 0.600$, maka instrumen penelitian reliabel Pengawasan (X_2) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel 4.9. di bawah ini.

Tabel 4.9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	8

Nilai *alpha* dari perhitungan uji reliabilitas sebesar $0.785 > 0.600$, maka instrumen penelitian variable Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan.

4.2.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Persepsi

Dalam analisis deskriptif ini penulis menyajikan pendapat responden dari hasil masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel SOP (X_1), variabel Pengawasan (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Diuraikan pada bagian deskripsi berikut :

1. Deskripsi Variabel SOP (X_1)

Dari hasil jawaban 50 responden terhadap variabel SOP (X_1) yang terdiri dari 8 pernyataan dengan hasil Maksimal adalah 40, dan hasil Minimal 23. Sedangkan nilai Mean 32,2 Median 33 dan Mode 35.

Untuk menggambarkan secara umum variabel SOP (X_1) maka dapat di lihat tabel frekuensi 4.10. sebagai berikut ini :

Tabel Frekuensi 4.10.
Deskripsi Variabel SOP (X_1)

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Prosentase (%)
39-42	Sangat Baik	2	4%
35-38	Baik	16	32%
31-34	Cukup Baik	17	34%
27-30	Kurang Baik	9	18%
23-26	Tidak Baik	6	12%
Total		50	100

Data diolah Tahun 2017

Berdasarkan pada tabel frekuensi 4.10. maka variabel SOP di PT. Kerta Mulya Saripakan secara umum berada dalam kategori Cukup Baik.

2. Deskripsi Variabel Pengawasan (X_2)

Dari hasil jawaban 50 responden terhadap variabel Pengawasan (X_2) yang terdiri dari 8 pernyataan dengan hasil Maksimal adalah 40, dan hasil Minimal 25. Sedangkan nilai Mean 31,6 Median 32 dan Mode 32.

Untuk menggambarkan secara umum variabel Pengawasan (X_2) maka dapat dilihat tabel frekuensi 4.11. sebagai berikut ini :

Tabel Frekuensi 4.11.

Deskripsi Variabel Pengawasan (X_2)

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Prosentase (%)
37-40	Sangat Baik	5	10%
34-36	Baik	9	18%
31-33	Cukup Baik	17	34%
28-30	Kurang Baik	11	22%
25-27	Tidak Baik	8	16%
Total		50	100

Data diolah Tahun 2017

Berdasarkan pada tabel frekuensi 4.11. maka variabel Pengawasan di PT. Kerta Mulya Saripakan secara umum berada dalam kategori Cukup Baik.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil jawaban 50 responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 8 pernyataan dengan hasil Maksimal adalah 38, dan hasil Minimal 25. Sedangkan nilai Mean 32,8 Median 33 dan Mode 33.

Untuk menggambarkan secara umum variabel Kinerja Karyawan (X_2) maka dapat dilihat tabel frekuensi 4.12. sebagai berikut:

Tabel Frekuensi 4.12.**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Prosentase (%)
37-40	Sangat Baik	8	16%
34-36	Baik	13	26%
31-33	Cukup Baik	15	30%
28-30	Kurang Baik	9	18%
25-27	Tidak Baik	5	10%
Total		50	100

Data diolah Tahun 2017

Berdasarkan pada tabel frekuensi 4.12. maka variabel Kinerja Karyawan di PT.

Kerta Mulya Saripakan secara umum berada dalam kategori Cukup Baik.

4.2.2.4. Uji Asumsi Klasik

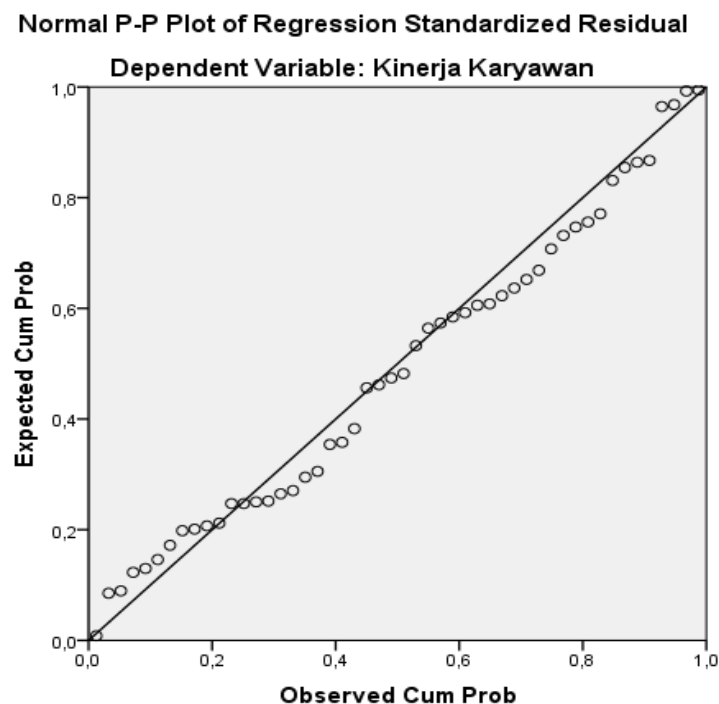
Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

Hasil dari asumsi klasik adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P Plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal.

Gambar 4.2. Pengujian Normalitas



Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

2. Pengujian Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *VIF* >10 , terjadi multikolinearitas dan sebaliknya, jika *VIF* <10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009:199).

Untuk menganalisanya menggunakan *output SPSS for Windows versi 23.0*, maka hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	SOP	,826	1,211
	Pengawasan	,826	1,211

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

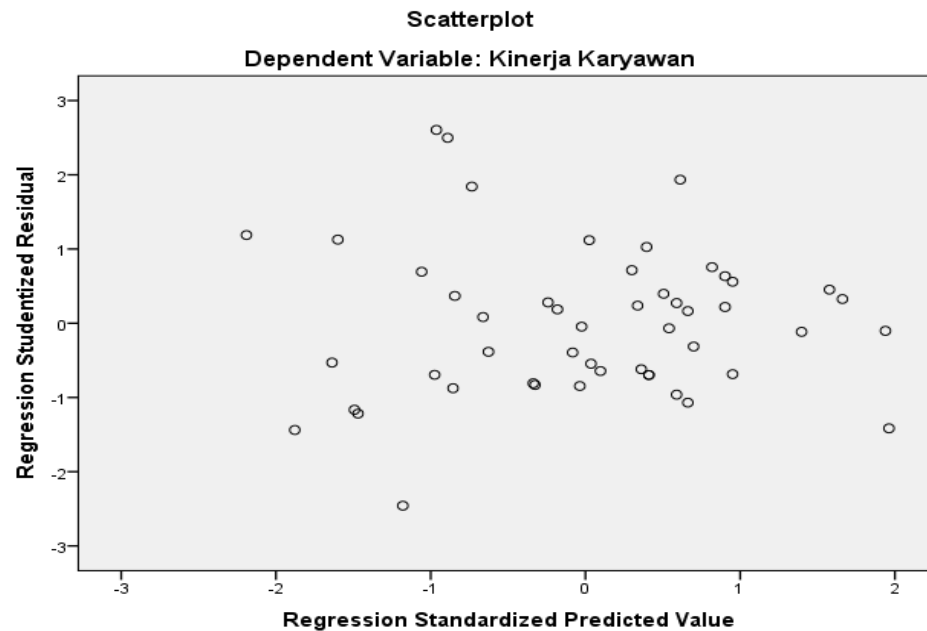
Dari hasil *output* data didapatkan bahwa nilai *VIF* Standar Operasional Prosedur (SOP) 1,211 <10 , *VIF* SOP 1,211 <10 , *VIF* ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, dan penelitian ini menyimpulkan bahwa uji multikolonieritas terpenuhi.

3. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut heterokedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari *scatterplots* dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk menganalisanya menggunakan *output SPSS for Windows versi 23.0*, maka hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar 4.3.

Gambar 4.3. Pengujian Heterokedastisitas



4. Pengujian Autokorelasi

Asumsi autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi. atau apakah variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan dirinya sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan variabel itu sendiri baik nilai periode sebelumnya atau nilai periode sesudahnya. Autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data *time series* dengan n-sampel adalah periode waktu. sedangkan untuk sampel data *crosssection* dengan n-sampel item perusahaan orang wilayah dan lain sebagainya. Untuk menganalisanya menggunakan *output SPSS for Windows versi 23.0*, maka hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14. Pengujian Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.679	.24639	1,771

a. *Predictors: (Constant)*, Standar Operasional Prosedur (SOP), Pengawasan

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Durbin-watson* adalah 1,771. nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% jumlah sampel N 50 dan jumlah variabel independen $2 = (K2) = 1,771$ maka diperoleh nilai DU 1,6283. Nilai *DW* 1,771 lebih besar dari nilai DU 1,6283 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

4.2.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial maupun secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 23.0*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 4.15. berikut ini:

Tabel 4.15. Persamaan Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,786	,343		2,294	,026
	SOP	,568	,075	,673	7,559	,000
	Pengawasan	,263	,082	,284	3,187	,003

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan tabel 4.15. maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,786 + 0,568 X_1 + 0,263 X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 0,786 artinya Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) Pengawasan (X_2) nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 0,786
- b) Koefisien regresi Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) sebesar 0,568 Artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,568. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y),

semakin naik Standar Operasional Prosedur (SOP) (X_1) maka semakin naik pula Kinerja Karyawan (Y).

- c) Koefisien regresi Pengawasan (X_2) sebesar 0,263 artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pengawasan (X_2) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,263 dan Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif Pengawasan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

4.2.2.6. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh sebesar $\beta_1 = 0,568$ dengan nilai sig. 0,000 karena nilai sig. $< \alpha$ (0,000 $<$ 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa:
Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan.
2. Pengaruh sebesar $\beta_2 = 0,263$ dengan nilai sig 0,003 karena nilai signya $< \alpha$ (0,003 $<$ 0,05) maka dapat di simpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan.

a) Uji-t (Signifikan parsial)

Hasil uji-t pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dapat di lihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16. Uji-t

Standar Operasional Prosedur Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,786	,343		2,294	,026
SOP	,568	,075	,673	7,559	,000
Pengawasan	,263	,082	,284	3,187	,003

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

1. Variabel Standar Operasional Prosedur (SOP)

Ho : $\beta_1 = 0$: Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Ha : $\beta_1 \neq 0$: Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *SPSS* nilai t_{hitung} Standar Operasional Prosedur sebesar 7,559 sementara untuk t_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka didapat t_{tabel} sebesar 1,676 Nilai $t_{hitung} <$ dibandingkan nilai t_{tabel} ($7,559 > 1,676$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis di terima.

2. Variabel Pengawasan

Ho : $\beta_2 = 0$: Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha : $\beta_2 \neq 0$: Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian *SPSS* nilai t_{hitung} Pengawasan sebesar 3,187 sementara untuk t_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$), maka didapat t_{tabel} sebesar 1,676. Nilai $t_{hitung} <$ dibandingkan nilai t_{table} ($3,187 > 1,676$) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka hipotesis di terima.

b) Uji F (Uji Simultan)

Hasil *output* uji F dengan bantuan *SPSS for Window versi 23.0* dengan F tabel yang telah diketahui sebesar 52.923 dan nilai derajat signifikansi 0,05 dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,454	2	3,227	52,923	,000 ^b
Residual	2,866	47	,061		
Total	9,320	49			

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel 4.17. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window versi 23.0* menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,923 sehingga F hitung $>$ F tabel

(52,923>3,195) pada $\alpha = 5\%$, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Pengawasan berpengaruh secara bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan.

c) Koefisien Determinasi (r^2)

Hasil uji korelasi determinasi ditunjukkan pada tabel 4.18.

Tabel 4.18. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,679	,24693

a. *Predictors: (Constant), Pengawasan, SOP*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,692 atau 69,2%. Kesimpulan yang didapat variabel Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan berpengaruh sebesar 69,2% terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliabel untuk dilakukan penelitian.

4.3.1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan

Berdasarkan koefisien regresi berganda, Standar Operasional Prosedur (SOP) mendapat nilai sebesar 0,568 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan Standar Operasional Prosedur (SOP) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,105. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan Kinerja Karyawan. Semakin efektif Standar Operasional Prosedur (SOP) maka semakin baik pula Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan.

Berdasarkan nilai sig. 0,000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan oleh Yayan Darmayanti pada tahun 2017 dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara SOP Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat.

4.3.2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan

Berdasarkan koefisien regresi berganda, koefisien regresi Pengawasan (X_2) sebesar 0,263 artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pengawasan (X_2) mengalami kenaikan 1, maka lingkungan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,263 dan koefisien bernilai positif artinya, terjadi hubungan positif Pengawasan (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kerta Mulya Saripakan,

Nilai sig. 0,003 sehingga sig. hitung < sig. tabel ($0,003 < 0,05$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas atau $0,003 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan oleh Reni Wulandari pada tahun 2013 dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di BPT Pekanbaru.

4.3.3. Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window versi 23.0* menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,923 sehingga F hitung > F tabel ($52,923 > 3,195$) pada $\alpha = 5\%$, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan

bahwa variabel Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan PT. Kerta Mulya Saripakan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, melalui koefisien determinasi nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,692 atau 69,2%. Kesimpulan yang didapat variabel Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh sebesar 69,2% terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan oleh Yunita Damastuti pada tahun 2014 dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara SOP dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unza Vitalis Salatiga.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kerta Mulya Saripakan, Maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel SOP terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin baik SOP maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat
2. Variabel Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Variabel SOP dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka berikut beberapa saran terkait yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah :

1. PT. Kerta Mulya Saripakan diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan sistem SOP yang sudah berjalan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan
2. Pengawasan harus selalu dilakukan oleh para pimpinan di PT. Kerta Mulya Saripakan terhadap para karyawan. Dimana Pengawasan juga menjad salah satu faktor pendorong usaha dalam mencapai hasil Kinerja Karyawan yang optimal
3. Pengoptimalan Kinerja Karyawan di PT. Kerta Mulya Saripakan dapat dilakukan melalui peran serta dari SOP dan Pengawasan. Dimana SOP dan Pengawasan diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan Kinerja Karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A Allen, Louise. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2001). *Psikologi Industri*. Edisi keempat, Jogjakarta. Liberty.
- Atmoko, Tjipto. (2011). *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Unpad, Bandung.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- C Daft, Richard. (2003). *Operations Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Damastuti, Yunita, (2014). *Desain Standard Operating Procedures (SOP) Ekspor Impor Pada PT. Unza Vitalis Salatiga*.
- Darmayanti, Yayan, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No. 1 Maret 2017. E-ISSN: 2302 2663. <http://doi.org/10.21009/JPEB>. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb> 62.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Insani, Istyadi. (2010). *Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman pelaksanaan administrasi perkantoran dalam rangka peningkatan pelayanan dan kinerja organisasi pemerintah*. Jurnal Standar Operasional Prosedur. Bandung : Galeri Ciubuleut Hotel.

- Ismail, Masya. (1994). *Teori Prosedur*. Jakarta: Grasindo.
- Kursriyanto & Gomes. (2005) (*dalam Mangkunegara*) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Laksmi, Fuad, dan Budiantoro. (2008). *Manajemen Perkantoran Modern*. Erlangga. Jakarta.
- Mamduh M, Hanafi. (2011). *Manajemen Edisi ketiga*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STI manajemen YKPN p.62.
- Mejia, Luis R, Gomez, David B Balkin. (2004). *Managing Human Resources*. New Jersey : Pearson Prentice Hall, Fourth Edition.
- Moekijat (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE
- Prof. J. Supranto, M.A.,APU. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar* (Cetakan Keempat). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rusman. (2008). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sailendra, Annie. (2015). *Langkah-langkah raktis Membuat SOP*. Yogyakarta: Trans Idea Publishing.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. (2012). *Guide to Management*. Terjemahan oleh J. Smith D.F.M. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (1992). *Effective Performance Measurement*. Oregon: Productivity Press
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, Reni. (2013). *Implementasi Standar Operasional Dan Prosedur Pelayanan Perizinan Di BPT Pekanbaru*.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K, dan Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi*. Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI PT. KERTA MULYA SARIPAKAN

PENGANTAR

Demi tercapainya penelitian ini, maka penulis mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi angket atau kuisisioner yang telah disediakan. Penyusunan skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi STIE IPWI JAKARTA, untuk itu dibutuhkan data–data dan informasi–informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Peneliti

Septo Galang Prabowo
NIM : 2013521492

III. Daftar Pernyataan Variabel

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
A. Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1)						
1	Karyawan memahami standar operasional prosedur perusahaan					
2	Adanya standar operasional prosedur membuat proses kerja menjadi terarah					
3	Adanya standar operasional prosedur membuat pekerjaan akan lebih efisien					
4	Adanya standar operasional prosedur membuat pekerjaan akan lebih efektif					
5	Adanya standar operasional prosedur membuat pekerjaan lebih cepat selesai					
6	Adanya standar operasional prosedur membantu karyawan terhindar dari kegagalan dan kesalahan dalam bekerja					
7	Adanya standar operasional prosedur membuat wewenang akan terlihat jelas					
8	Adanya standar operasional prosedur dapat menjelaskan tugas dan tanggung jawab karyawan					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
B. Pengawasan (X2)						
1	Karyawan akan lebih giat dalam bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan					
2	Pengawasan dapat meningkatkan motivasi karyawan					
3	Pengawasan yang ketat akan membuat karyawan merasa canggung/gugup pada saat bekerja					
4	Pengawasan merupakan cara yang tepat untuk meningkatkan keefektifan kerja karyawan					
5	Pengawasan dapat dijadikan sebagai pengukuran karyawan					
6	Pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja karyawan saja, melainkan penampilan dan sikap					
7	Pengawasan dapat mencegah penyimpangan/kesalahan bagi perusahaan dan karyawan					
8	Pengawasan dapat membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja					

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
C. Kinerja Karyawan (Y)						
1	Karyawan mampu mencapai target produksi					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Karyawan mampu untuk mempertanggung jawabkan tugas/pekerjaan dengan baik					
4	Karyawan mampu menghasilkan produk sesuai spek perusahaan					
5	Karyawan memahami pekerjaan dengan baik					
6	Karyawan mampu menyampaikan ide/gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan					
7	Karyawan mampu bekerjasama pada lingkungan kerja					
8	Karyawan mampu hadir tepat waktu					

LAMPIRAN 2

DATA HASIL PENELITIAN										
VARIABEL STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (X1)										
Nomor Responden	Jawaban Responden								Total	Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	Nilai	Rata-rata
1	5	4	4	5	5	5	5	4	37	4,6
2	3	4	5	4	4	4	5	4	33	4,1
3	5	5	4	5	5	5	5	3	37	4,6
4	5	5	4	5	4	4	5	3	35	4,4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4,8
6	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,1
7	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,9
8	3	4	4	4	5	4	4	4	32	4,0
9	3	4	5	4	4	4	4	4	32	4,0
10	4	4	2	3	4	3	3	4	27	3,4
11	3	4	4	3	4	4	3	3	28	3,5
12	4	5	4	5	5	5	5	4	37	4,6
13	3	4	2	3	4	3	3	3	25	3,1
14	4	5	2	4	4	4	4	3	30	3,8
15	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,4
16	3	4	3	3	4	5	3	3	28	3,5
17	4	4	5	5	4	5	5	3	35	4,4
18	5	5	3	5	4	5	5	4	36	4,5
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,9
20	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4,3
21	4	5	5	5	5	5	5	3	37	4,6
22	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4,8
23	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,9
24	3	4	3	3	4	3	3	3	26	3,3
25	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,9
26	5	5	3	4	3	4	4	4	32	4,0
27	4	3	3	4	3	4	4	4	29	3,6
28	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,4
29	4	3	1	3	3	3	3	3	23	2,9
30	5	5	3	4	5	4	4	4	34	4,3

31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,9
32	4	4	3	3	4	3	3	4	28	3,5
33	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
34	4	5	4	5	5	5	5	4	37	4,6
35	5	5	4	4	5	4	4	5	36	4,5
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,0
37	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
38	4	3	4	4	3	4	4	3	29	3,6
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
40	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3,3
41	5	3	3	3	3	3	3	3	26	3,3
42	3	4	5	4	4	4	4	5	33	4,1
43	2	3	5	4	3	4	4	4	29	3,6
44	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4,4
45	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3,5
46	4	4	4	5	4	5	5	4	35	4,4
47	3	4	3	4	4	4	4	5	31	3,9
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4,1
50	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4,4
TOTAL									1612	201,5

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL PENGAWASAN (X2)

Nomor Responden	Jawaban Responden								Total	Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	Nilai	Rata-rata
1	3	3	4	4	4	3	3	5	29	3,6
2	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3,5
3	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4,0
4	3	5	4	3	3	5	5	5	33	4,1
5	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4,5
6	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4,4
7	5	4	4	4	4	5	4	5	35	4,4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
9	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3,6
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
11	3	3	3	3	4	5	3	4	28	3,5
12	3	3	4	3	3	5	3	4	28	3,5
13	3	3	3	3	3	5	3	4	27	3,4
14	3	3	4	3	4	3	3	3	26	3,3
15	4	5	4	3	4	4	5	4	33	4,1
16	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,1
17	3	4	4	4	5	3	4	5	32	4,0
18	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,1
19	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3,4
20	4	4	3	3	5	4	4	4	31	3,9
21	3	3	3	3	3	3	3	5	26	3,3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,0
23	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3,1
24	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3,3
25	3	4	3	4	5	3	4	4	30	3,8
26	4	3	4	3	5	4	3	4	30	3,8
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
29	3	3	4	3	4	3	3	4	27	3,4
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,1

31	4	5	4	5	4	4	5	4	35	4,4
32	4	3	5	3	4	4	3	4	30	3,8
33	4	3	4	3	4	4	3	5	30	3,8
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
35	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,9
36	4	5	3	4	4	3	4	5	32	4,0
37	4	5	4	4	5	5	4	4	35	4,4
38	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4,8
39	5	4	4	5	5	5	5	4	37	4,6
40	5	4	4	5	3	4	4	4	33	4,1
41	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3,5
42	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4,8
43	5	4	4	4	3	4	3	4	31	3,9
44	3	4	5	4	5	5	5	5	36	4,5
45	5	5	3	4	3	3	3	5	31	3,9
46	4	5	3	3	4	3	3	4	29	3,6
47	5	5	3	5	5	3	4	4	34	4,3
48	4	5	4	4	5	4	3	4	33	4,1
49	5	4	3	5	4	4	4	5	34	4,3
50	4	4	4	5	5	5	5	4	36	4,5
TOTAL									1583	197,9

DATA HASIL PENELITIAN
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Nomor Responden	Jawaban Responden								Total	Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	Nilai	Rata-rata
1	5	5	5	5	5	5	3	5	38	4,8
2	4	3	4	4	4	5	4	5	33	4,1
3	3	5	5	5	5	5	3	5	36	4,5
4	4	5	5	4	3	5	3	4	33	4,1
5	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4,8
6	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4,1
7	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4,8
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,9
9	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,8
10	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3,6
11	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
12	3	4	4	5	5	5	3	5	34	4,3
13	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,1
14	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3,6
15	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4,4
16	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3,3
17	3	4	4	4	5	5	3	5	33	4,1
18	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4,6
19	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3,8
20	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4,1
21	4	4	5	5	5	5	3	5	36	4,5
22	5	5	5	5	5	5	3	5	38	4,8
23	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,9
24	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3,4
25	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3,8
26	4	5	5	3	4	4	4	4	33	4,1
27	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,9
28	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4,4
29	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3,6
30	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4,4

31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
32	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4,4
33	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4,1
34	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4,6
35	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4,6
36	4	3	3	5	4	4	3	4	30	3,8
37	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4,1
38	5	4	3	5	4	4	3	4	32	4,0
39	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4,5
40	5	4	3	4	4	4	3	4	31	3,9
41	3	5	3	3	3	3	3	3	26	3,3
42	5	3	4	5	4	4	5	4	34	4,3
43	5	2	3	5	5	5	4	5	34	4,3
44	3	5	4	5	5	5	5	5	37	4,6
45	5	4	4	4	5	5	3	5	35	4,4
46	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4,4
47	5	3	4	3	5	5	5	5	35	4,4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,0
49	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,3
50	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4,3
TOTAL									1643	205,4

LAMPIRAN 3

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	42	84.0	84.0	84.0
	Wanita	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	3	6.0	6.0	6.0
	28.00	4	8.0	8.0	14.0
	30.00	9	18.0	18.0	32.0
	32.00	2	4.0	4.0	36.0
	33.00	1	2.0	2.0	38.0
	34.00	8	16.0	16.0	54.0
	35.00	7	14.0	14.0	68.0
	36.00	4	8.0	8.0	76.0
	39.00	3	6.0	6.0	82.0
	40.00	3	6.0	6.0	88.0
	45.00	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >1	7	14.0	14.0	14.0
>10	6	12.0	12.0	26.0
>15	9	18.0	18.0	44.0
>20	1	2.0	2.0	46.0
>5	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,1000	14,337	,362	,870
X1.2	28,0400	13,468	,669	,834
X1.3	28,4200	13,269	,462	,863
X1.4	28,1800	12,477	,840	,813
X1.5	28,1000	13,439	,675	,833
X1.6	28,1600	13,076	,767	,823
X1.7	28,1800	12,477	,840	,813
X1.8	28,5000	14,990	,345	,867

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
1	Standar Operasional Prosedur (SOP)			
	- Pernyataan 1	0.279	0.362	Valid
	- Pernyataan 2	0.279	0.669	Valid
	- Pernyataan 3	0.279	0.462	Valid
	- Pernyataan 4	0.279	0.840	Valid
	- Pernyataan 5	0.279	0.675	Valid
	- Pernyataan 6	0.279	0.767	Valid
	- Pernyataan 7	0.279	0.840	Valid
	- Pernyataan 8	0.279	0.345	Valid

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27,7800	10,828	,563	,792
X2.2	27,7200	10,491	,617	,784
X2.3	27,7800	11,767	,462	,806
X2.4	27,8600	10,123	,718	,768
X2.5	27,5600	11,639	,416	,813
X2.6	27,6600	11,168	,453	,810
X2.7	27,9000	10,051	,751	,763
X2.8	27,3600	12,847	,289	,824

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
2	Pengawasan			
	- Pernyataan 1	0.279	0.563	Valid
	- Pernyataan 2	0.279	0.617	Valid
	- Pernyataan 3	0.279	0.462	Valid
	- Pernyataan 4	0.279	0.718	Valid
	- Pernyataan 5	0.279	0.416	Valid
	- Pernyataan 6	0.279	0.453	Valid
	- Pernyataan 7	0.279	0.751	Valid
	- Pernyataan 8	0.279	0.289	Valid

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	28,8800	9,863	,363	,783
Y1.2	28,7200	9,920	,280	,802
Y1.3	28,7400	9,176	,531	,755
Y1.4	28,5800	10,289	,376	,778
Y1.5	28,6800	8,793	,707	,727
Y1.6	28,6200	8,771	,720	,725
Y1.7	29,1600	10,178	,315	,789
Y1.8	28,6400	8,766	,733	,723

No	Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
1	Kinerja Karyawan			
	- Pernyataan 1	0.279	0,363	Valid
	- Pernyataan 2	0.279	0.280	Valid
	- Pernyataan 3	0.279	0,531	Valid
	- Pernyataan 4	0.279	0,376	Valid
	- Pernyataan 5	0.279	0,707	Valid
	- Pernyataan 6	0.279	0,720	Valid
	- Pernyataan 7	0.279	0,315	Valid
	- Pernyataan 8	0.279	0,733	Valid

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	8

Reliability Statistics

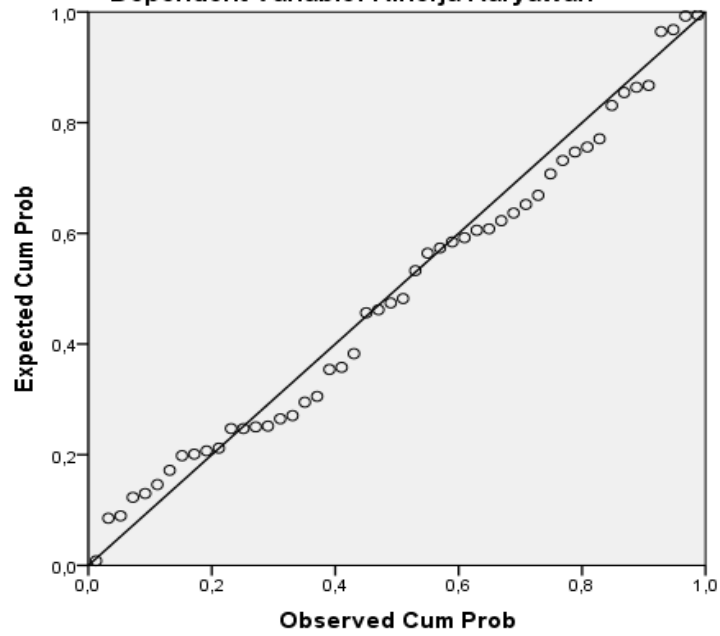
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	8

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Prosentase (%)
39-42	Sangat Baik	2	4%
35-38	Baik	16	32%
31-34	Cukup Baik	17	34%
27-30	Kurang Baik	9	18%
23-26	Tidak Baik	6	12%
Total		50	100

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Prosentase (%)
41-44	Sangat Baik	0	0%
37-40	Baik	5	10%
33-36	Cukup Baik	15	30%
29-32	Kurang Baik	18	36%
25-28	Tidak Baik	12	24%
Total		50	100

Interval Nilai	Predikat	Frekuensi	Prosentase (%)
41-44	Sangat Baik	0	0%
37-40	Baik	8	16%
33-36	Cukup Baik	23	46%
29-32	Kurang Baik	14	28%
25-28	Tidak Baik	5	10%
Total		50	100

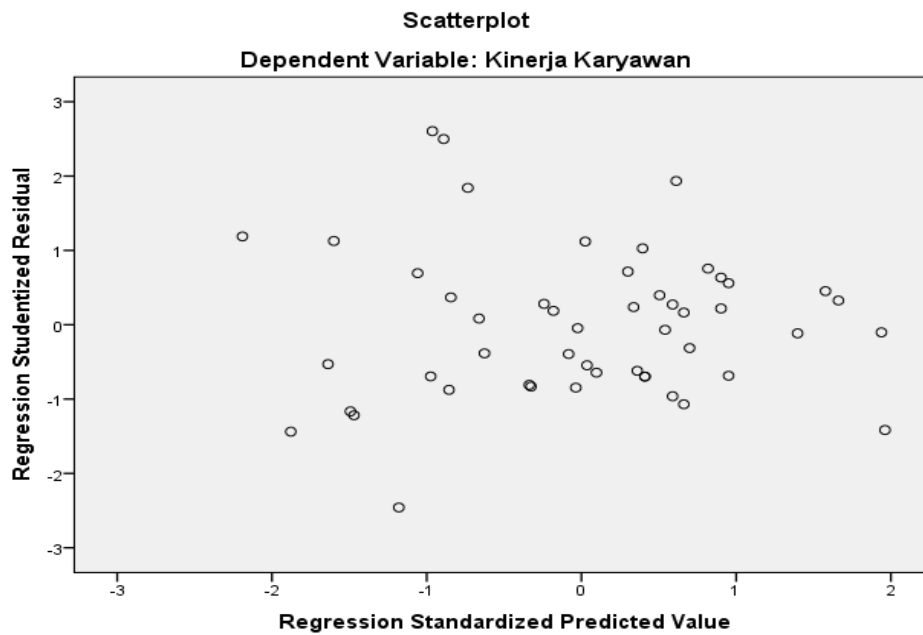
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	SOP	,826	1,211
	Pengawasan	,826	1,211

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.692	.679	.24639	1,771

a. Predictors: (Constant), Standar Operasional Prosedur (SOP), Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,786	,343		2,294	,026
	SOP	,568	,075	,673	7,559	,000
	Pengawasan	,263	,082	,284	3,187	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,786	,343		2,294	,026
SOP	,568	,075	,673	7,559	,000
Pengawasan	,263	,082	,284	3,187	,003

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6,454	2	3,227	52,923	,000 ^b
Residual	2,866	47	,061		
Total	9,320	49			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,679	,24693

a. *Predictors:* (Constant), Pengawasan, SOP

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5

DATA DIRI

Nama : Septo Galang Prabowo
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 06 September 1995
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Mercedes-Benz No.257 RT 03/10
Cicadas, Gunung Putri, Bogor.

RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1. STIE IPWI Jakarta Tahun 2013 – Sekarang (2017)
2. SMK N1 GUNUNG PUTRI Tamat tahun 2013
3. SMP N1 GUNUNG PUTRI Tamat tahun 2010
4. SD N1 CICADAS Tamat tahun 2007