

PENGARUH GAJI DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDALA KARYA SENTOSA

Bimo Tinambunan^{1*}, Jeffry H. Sinaulan²
^{1,2,*)} Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta

E-mail: bimotinambunan10@gmail.com



Received : 12/12/2023
Revised : 24/01/2024
Published : 29/01/2024

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v4i1.239

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaji dan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di PT Mandala Karya Sentosa, sebuah perusahaan perdagangan ritel yang beroperasi di beberapa cabang di bandara Soekarno Hatta dan Bandara Halim Perdana Kusuma. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dan dianalisis untuk memahami hubungan antara variabel gaji, SOP, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, baik gaji maupun SOP memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kompensasi dan prosedur operasional memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menyoroti pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Kata kunci: Gaji, Kinerja Karyawan, Standar Operasional Prosedur

Abstract: This study aims to explore the effect of salary and Standard Operating Procedures (SOP) on employee performance at PT Mandala Karya Sentosa, a retail trading company operating in several branches at Soekarno Hatta and Halim Perdana Kusuma airports. Through a quantitative approach, data was collected and analyzed to understand the relationship between the variables of salary, SOP, and employee performance. The results of the analysis show that partially, both salary and SOP have a significant influence on employee performance. Together, the two variables also have a significant influence on employee performance. These results indicate that aspects of compensation and operational procedures have an important role in shaping employee performance. This research contributes to the understanding of the factors that influence employee performance and highlights the importance of effective HR management in improving organizational productivity and performance.

Keywords: Salary, Employee Performance, Standard Operating Procedures

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam sebuah asosiasi atau organisasi, sehingga para eksekutif menjalankannya dengan baik, organisasi harus memiliki pekerja yang terpelajar dan sangat berbakat dan berusaha untuk menangani organisasi dengan sebaik mungkin sehingga kinerja yang representatif meningkat. Dalam organisasi, kompensasi merupakan hal yang vital untuk menjawab persoalan hidup untuk menggarap SDM. Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada seseorang, baik itu pekerja atau perwakilan sebagai pertukaran untuk administrasi untuk bisnis atau pekerjaan yang telah dia selesaikan untuk organisasi.

Dalam memberikan tingkat pembayaran, setiap organisasi memiliki kerangka kerja alternatif. Dimana kompensasi yang diberikan kepada buruh juga bervariasi sesuai dengan posisi dan tingkat perkumpulan. Untuk memenuhi kompensasi tersebut, diperlukan juga teknik kerja standar untuk bekerja pada SDM dalam organisasi. Sistem Kerja Standar (SOP) adalah pengaturan yang telah dibuat dalam menyelesaikan suatu tugas dimana terdapat tahapan-tahapan yang harus dilalui sehingga jelas ada keputusan-keputusan yang harus dipatuhi oleh individu yang akan melakukan metode kerja di bidang pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Dengan prinsip fungsional strategi kerja dalam suatu asosiasi atau organisasi dapat menilai dan bekerja pada sifat pekerjaan yang lebih baik dalam jangka panjang. Pengertian Eksekusi adalah gambaran derajat ketercapaian pelaksanaan suatu program latihan atau pendekatan dalam memahami tujuan, sasaran, visi, dan misi perhimpunan yang tergambar melalui penyusunan pokok perhimpunan. Pelaksanaannya dapat diketahui dan diperkirakan dengan asumsi seorang individu atau perkumpulan pekerja sudah memiliki ukuran atau tolok ukur pencapaian norma yang ditetapkan oleh asosiasi. PT Mandala Karya Sentosa adalah perusahaan bergerak dibagian perdagangan retail dengan mendirikan minimarket dan jasa pengepakan (wreaping) koper di beberapa cabang di bandara soekarno hatta dan bandara halim perdana kusuma. Perusahaan ini menjual berbagai macam makanan dan minuman kepada konsumen untuk kebutuhan pribadi, keluarga maupun rumah tangga. Gaji karyawan pada PT Mandala Karya Sentosa tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat dipatuhi oleh karyawan dimana kalau untuk melanggar SOP akan terkena denda atau sanksi. Pada prinsipnya, setiap perusahaan dilarang membayar upah karyawan lebih rendah dari pada upah minimum. Karena pemerintah telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas serta pertumbuhan ekonomi.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Maka penulis akan mengambil judul penelitian “Pengaruh Gaji dan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan”.

METODE

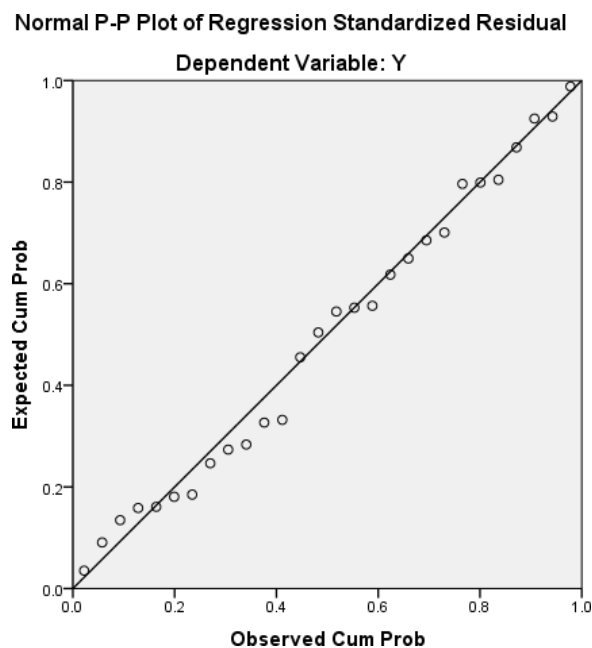
Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Mandala Karya Sentosa sebanyak 30 orang. Uji legitimasi adalah untuk mengukur apakah sebuah survei substansial, sebuah jajak pendapat seharusnya sah dengan asumsi pertanyaan pada survei mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jejak pendapat. Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu jajak pendapat yang merupakan tanda dari suatu variabel atau berkembang. Hal-hal pertanyaan seharusnya solid atau dapat diandalkan dengan asumsi respons seseorang terhadap proklamasi dapat diprediksi (Sunnyoto, 2011:67). Regresi linier sederhana adalah Strategi Terukur yang menguji derajat hubungan sebab akibat antara Variabel Elemen Penyebab (X) dan Variabel Dampak. Regresi linier berganda adalah prosedur terukur yang menggunakan beberapa faktor logis untuk memperkirakan hasil dari variabel reaksi. Motivasi di balik banyak kekambuhan langsung ini adalah untuk menunjukkan hubungan langsung antara variabel ilustratif (bebas) dan variabel reaksi (bawahan). Uji Koefisien kolerasi dilakukan untuk menguji tingkat kekritisian hubungan kedua faktor tersebut, khususnya dampak kompensasi dan standar metodologi kerja (SOP) pada pameran perwakilan PT Mandala Karya Sentosa.

Uji Normalitas Menurut Ghozali (2015: 160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji Multikolinearitas menurut Ghozali (2015: 105) uji multikolinearitas berencana untuk menguji apakah model relaps memiliki hubungan antara faktor bebas (otonom). Uji Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2015:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dan mengkaji apakah dalam model relaps terdapat ketidakseimbangan perubahan dari residual satu persepsi ke persepsi yang lain. Uji Autokorelasi, seperti yang ditunjukkan oleh Ghozali (2015: 110) uji autokorelasi berencana untuk menguji apakah dalam model relaps ada hubungan antara blunder yang membingungkan pada kerangka waktu dan kesalahan yang membuat frustrasi pada periode t-1.

Uji Hipotesis Uji F, Seperti yang ditunjukkan oleh Ghozali (2016: 98) Uji Terukur F pada dasarnya menunjukkan apakah setiap variabel otonom atau faktor bebas yang diingat untuk model mempengaruhi variabel terikat atau variabel terikat. Uji T, menurut Ghozali (2016: 98) uji-t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh faktor-faktor otonom yang digunakan dalam konsentrasi ini secara terpisah dalam memahami sedikit variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas ini dilakukan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data N = 28.



Gambar 1. Uji Normalitas

Kinerja Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Pada Pengawasan Obat Ilegal di Apotek Kota Pekanbaru

Badan Pengawas Obat dan Makanan adalah sebuah lembaga di Indonesia yang bertugas mengawasi peredaran obat-obatan dan makanan di Indonesia. Dalam Pasal 2 Huruf b dan c Undang-undang Nomor 7 Tahun 1963 tentang Farmasi, kimia obat adalah obat yang dibuat dari bahan-bahan yang berasal dari binatang, tumbuh-tumbuhan, mineral dan obat syntetis, sedangkan obat asli Indonesia, adalah obat-obat yang didapat langsung dari bahan-bahan alamiah di Indonesia, terolah secara sederhana atas dasar pengalaman dan dipergunakan dalam pengobatan tradisional. Menurut Pasal 1 ayat (8) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan yang dimaksud dengan Obat adalah bahan atau paduan bahan, termasuk produk biologi yang digunakan untuk mempengaruhi atau menyelidiki sistem fisiologi atau keadaan patologi dalam rangka penetapan diagnosis, pencegahan, penyembuhan, pemulihan, peningkatan kesehatan dan kontrasepsi, untuk manusia (Hadi, 2016).

Pengukuran kinerja Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan pada pengawasan obat ilegal di apotek Kota Pekanbaru berdasarkan empat indikator yaitu indikator produktivitas, Indikator kualitas layanan, indikator responsibilitas, dan indikator akuntabilitas.

Produktivitas Merupakan pengukuran kinerja yang mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan yang dikeluarkan oleh BBPOM dalam pengawasan obat ilegal di Kota Pekanbaru agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut meliputi, Input (sumber daya manusia, sarana dan prasarana), output, efisiensi layanan, efektivitas layanan. Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan- tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari kemampuan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seseorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan kinerja sesuai yang telah ditetapkan. Dalam hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pegawai BBPOM Pekanbaru sebagai berikut:

“BBPOM sebagai salah satu jajaran lembaga pemerintah diminta untuk terus meningkatkan produktivitasnya, sebagai contoh ya pas covid-19 diminta dapat menjalankan tatanan kehidupan baru (*new normal*) yang mendukung produktivitas kerja, dengan tetap memprioritaskan kesehatan dan keselamatan masyarakat Indonesia (Qonaah, 2020). Pas covid kan banyak beredar obat ilegal, masker ilegal, dan lain sebagainya. Terkait hal tersebut, BBPOM di Pekanbaru selalu mengikuti sosialisasi terkait kebijakan penerapan sistem kerja agar berjalan dengan apa yang ingin di capai”. (wawancara dengan M. Rusydi Ridha, bidang penindakan BBPOM Pekanbaru, 15 November 2023).

Terkait produktivitas tersebut peneliti juga melakukan wawancara dengan Apotek Raqila Farma sebagai berikut:

“Kalau di apotek kami selalu ada kunjungan dari BBPOM untuk memeriksa apakah obat yang dijual sudah sesuai standar dan aman untuk masyarakat. Dan kami rasa produktivitas kinerja BBPOM sudah lumayan bagus”. (wawancara dengan pegawai Apotek Raqila Farma, 16 November 2023).

Berdasarkan hal di atas peneliti berpendapat bahwa tingkat produktivitas Balai Besar pengawasan Obat dan Makanan Pekanbaru sudah bagus yaitu dengan melakukan pengecekan rutin ke setiap apotek yang ada di Pekanbaru untuk mengawasi obat ilegal.

Kualitas Layanan Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Pekanbaru berorientasi pada pelayanan dan pemanfaatan sumber daya organisasi yang dikeluarkan oleh Balai Besar Obat dan Makanan agar kualitas layanan organisasi dapat tercapai secara maksimal yang meliputi kepuasan masyarakat dan koordinasi antara sesama anggota. Tingkat layanan yang di terapkan Balai Besar POM berhubungan dengan terpenuhinya harapan dan kebutuhan pelanggan atau penggunaanya. Artinya pelayanan dikatakan berkualitas apabila suatu organisasi menyediakan produk dan jasa (pelayanan) sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.

Pada umumnya kualitas pelayanan banyak digunakan sebagai dasar bagi produk jasa, karena inti produk yang dipasarkan adalah suatu kinerja yang berkualitas, dan kinerja tersebut yang nantinya akan dibeli oleh pelanggan (Utami, 2022). Oleh karena itu, kualitas kinerja pelayanan merupakan dasar bagi pemasaran jasa. pelayanan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima / peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan pelayanan suatu perusahaan. Jika jasa yang diterima atau dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka dipersepsikan baik dan memuaskan.

Kualitas layanan juga bisa diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat layanan disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Kualitas layanan dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena pelayanan secara

langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Layanan yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki kualitas layanan rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula. Dalam hal ini terkait dengan kualitas pelayanan peneliti melakukan wawancara kepada pegawai BBPOM sebagai berikut:

“Untuk kualitas layanan kami selalu memprioritaskan nomor satu, seperti pengaduan 24 jam untuk masyarakat, menindaklanjuti laporan masyarakat secara cepat, dan lain sebagainya”. (wawancara dengan M. Rusydi Ridha, bidang penindakan BBPOM Pekanbaru, 15 November 2023)

Kualitas Layanan Balai Besar POM Pekanbaru berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kualitas Layanan Balai Besar POM Pekanbaru sudah cukup baik dalam rangka menampung, merespon, dan menindaklanjuti berbagai pertanyaan dan pengaduan dari masyarakat terkait dengan masalah obat ilegal, produk kosmetik ilegal, dan lain sebagainya yang tersebar luas di Pekanbaru. Akan tetapi, Balai Besar Pengawasan Obat dan Makanan Pekanbaru harus senantiasa bersifat aktif dalam melakukan pengawasan terhadap obat ilegal yang ada di Kota Pekanbaru, jangan hanya menunggu pengaduan dari masyarakat.

Suatu paparan yang digunakan untuk pemberian makna adanya kewajiban moral dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepada sekelompok atau seseorang (Harahap, 2015). Hal ini memberikan konotasi adanya internalisasi dari suatu kewajiban atau rasa kepemilikan pribadi dari suatu penugasan. Gagal menyelesaikan penugasan dari kewajiban tersebut menjadi dasar dari adanya rasa malu dan bersalah apa bila suatu tugas tersebut tidak selesai dan tidak tepat sasaran, dan responsibilitas juga menjelaskan dan mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Berdasarkan hal di atas peneliti berpendapat bahwa responsibilitas Balai Besar POM Pekanbaru sudah cukup baik dalam rangka pelaksanaan kegiatan/program terkait pengawasan produk obat ilegal.

Akuntabilitas merupakan konsep etika atau pertanggungjawaban dari pemerintah yang memiliki kewenangan dalam mengatur tatanan administrasi yang berkaitan dengan pengawasan obat ilegal oleh BBPOM di kota pekanbaru.

Akuntabilitas merupakan konsep etika yang memiliki wewenang dalam mengatur dan mengerjakan tatanan administrasi yang telah disepakati bersama baik itu di dalam organisasi atau instansi. Adapun kewajibannya harus melaporkan dan bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengenai hal ini peneliti melakukan wawancara dengan pegawai Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Pekanbaru sebagai berikut:

Berdasarkan hal di atas peneliti berpendapat bahwa kinerja Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Pekanbaru sudah baik. Akan tetapi, untuk menindak oknum apotek yang menjual obat ilegal tidak bisa hanya melakukan pengawasan semata, harus dibarengi dengan sanksi yang tegas untuk membuat efek jera bagi oknum tersebut. Karena beberapa

tahun belakangan ini masih saja ditemukan okum apotek yang masih menjual obat ilegal, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan dalam Mengawasi Obat Ilegal di Apotek Kota Pekanbaru

Membuat Sistem Pengawasan Obat dan Makanan Berbasis Risiko Untuk Melindungi Masyarakat

Penguatan Sistem Pengawasan Obat dan Makanan berbasis risiko dimulai dari perencanaan yang diarahkan berdasar pada aspek teknis, ekonomi, sosial dan spasial. Aspek-aspek tersebut dilakukan dengan pendekatan analisis risiko yaitu dengan memprioritaskan pengawasan kepada hal-hal yang berdampak risiko lebih besar agar pengawasan yang dilakukan lebih optimal. Selain itu, penguatan sistem pengawasan Obat dan Makanan juga didorong untuk meningkatkan perlindungan kepada kelompok rentan meliputi balita, anak usia sekolah, dan penduduk miskin.

Peningkatan Pembinaan dan Bimbingan Dalam Rangka Mendorong Kemandirian Pelaku Usaha Dalam Memberikan Jaminan Keamanan dan Daya Saing Produk Obat dan Makanan

Sejalan dengan Revolusi Mental, diharapkan BPOM dapat meningkatkan kemandirian ekonomi utamanya daya saing Obat dan Makanan. Pendekatan dalam kebijakan ini meliputi antara lain penerapan Risk Management Program secara mandiri dan terus menerus oleh produsen Obat dan Makanan. Ketersediaan tenaga pengawas merupakan tanggung jawab produsen. BPOM perlu memfasilitasi pemenuhan kualitas sumber daya pengawas tersebut melalui pembinaan dan bimbingan, pelatihan, maupun media informasi, serta verifikasi kemandirian tersebut agar para produsen obat dan makanan selalu konsisten dalam melakukan produksi obat dan makanan yang sesuai standar BPOM.

Peningkatan Kerjasama, Komunikasi, Informasi dan Edukasi Publik Melalui Kemitraan Pemangku Kepentingan dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pengawasan Obat dan Makanan

Strategi BPOM mencakup eksternal dan internal, menyadari keterbatasan BPOM baik dari sisi kelembagaan maupun sumber daya yang tersedia (SDM maupun pembiayaan), maka kerjasama kemitraan dan partisipasi masyarakat adalah elemen kunci yang harus dipastikan oleh BPOM dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan Obat dan Makanan. Pemerintah daerah dan masyarakat juga dituntut untuk ikut andil dan terlibat aktif dalam pelaksanaan pengawasan tersebut (Launde, 2020). Dalam hal ini BPOM mestinya jeli dan proaktif dalam mendorong kerjasama dan kemitraan dengan melibatkan berbagai kelompok kepentingan dalam dan luar negeri, baik dari unsur pemerintah, pelaku usaha (khususnya Obat dan Makanan), asosiasi pihak universitas/akademisi, media dan organisasi masyarakat sipil terkait lainnya, dalam upaya memastikan bahwa Obat dan Makanan yang beredar di masyarakat itu aman untuk dikonsumsi.

Penguatan Kapasitas Kelembagaan Pengawasan Obat dan Makanan Melalui Penataan Struktur Yang Kaya Dengan Fungsi, Proses Bisnis Yang Tertata dan Efektif, Budaya Kerja Yang Sesuai Dengan Nilai Organisasi Serta Pengelolaan Sumber Daya Yang

Efektif dan Efisien

Kebijakan ini mengarahkan pada pengelolaan sumber daya internal secara efektif dan efisien, dengan fokus pada 8 (delapan) area reformasi birokrasi untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Pengelolaan persediaan, penataan aset, penguatan kapasitas laboratorium, penguatan sistem informasi teknologi untuk mendukung pelayanan publik, pengembangan SIPT sebagai aplikasi knowledge base dalam mendukung *risk based control*, penguatan sistem perencanaan dan penganggaran, serta implementasi keuangan berbasis akrual perlu menjadi penekanan/agenda prioritas.

Hambatan-hambatan yang dihadapi Balai Besar POM Pekanbaru dalam pengawasan terhadap peredaran obat ilegal ada 2 (dua) yaitu hambatan internal dan hambatan eksternal.

Adapun Hambatan Internal meliputi:

1. Keterbatasan staf Badan Pengawas Obat dan Makanan baik yang berada di pusat maupun di provinsi sehingga menjadikan kinerja Badan Pengawas Obat dan Makanan tidak maksimal. Jumlah staf yang terbatas ini tentu mempengaruhi pelaksanaan tugas pengawasan dari Badan Pengawas Obat dan Makanan, apalagi ditambah dengan wilayah kerja yang sangat luas, sehingga akan berpengaruh pada intensitas pengawasan yang rendah ataupun lingkup pengawasan produk yang lebih sempit.
2. Pengawasan Badan Pengawas Obat dan Makanan yang dilakukan secara berkala dan acak, sehingga sering disalahgunakan oleh pengusaha untuk mengambil kesempatan dalam kesempitan untuk memasukkan produk ke Indonesia pada periode saat tidak dilakukan pengawasan.

Sedangkan Hambatan Eksternal meliputi:

1. Kurang ketatnya sistem pengawasan.
2. Kurang dipatuhinya persyaratan-per-syarat peredaran obat.
3. Masih rendahnya kesadaran hukum konsumen untuk melakukan pengaduan atau laporan kepada pemerintah ataupun lembaga perlindungan konsumen.

Sumber: Hasil Olah Data

Tabel 2. Uji Non Multikolonearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	16.424	4.825		3.404	.002			
X1	.477	.145	.615	3.291	.003	.623	1.605	
X2	.092	.187	.092	.492	.627	.623	1.605	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel diatas maka dapat di jelaskan bahwa nilai VIF < 5 dan nilaiTolerance > 0.0001 yang berarti model regresi tersebut tidak terdapat Multikolonearitas.

Tabel 3. Uji Otokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.413	3.120	1.493

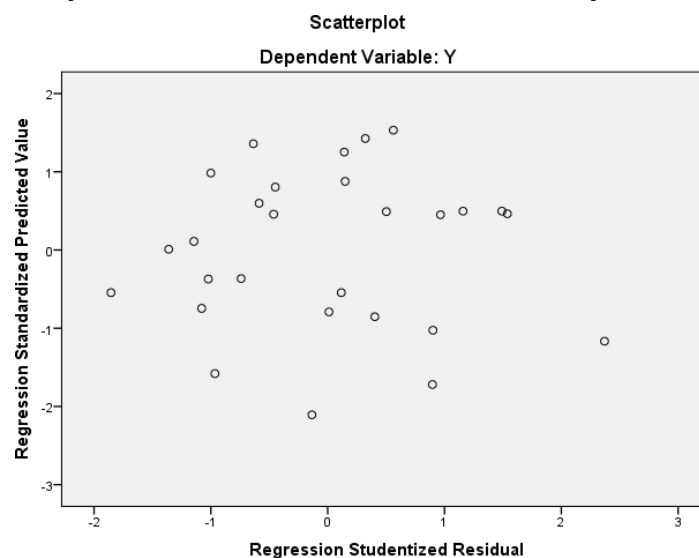
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil hitung, nilai Durbin-Watson (DW-test) adalah sebesar 1,493 sedangkan dalam DW-tabel untuk $k=2$ dan $N = 28$, besarnya DW-tabel; dL (DW batas bawah) = 1.223; dU (DW batas atas) = 1.552; $4-dU = 2,448$; dan $4-dL = 2,777$; maka dapat disimpulkan bahwa DW-test terletak pada daerah uji.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa DW-test berada di daerah penerimaan H_0 , sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi di daerah penerimaan H_0 sehinggadapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif. Berdasarkan hasil tersebut maka model analisis bebas dari adanya autokorelasi dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel Gaji dan SOP.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data

Pengujian dilakukan dengan memeriksa model scatterplot tertentu menggunakan SPSS 26.0. Dasar untuk keputusan desain di sebar adalah tidak adanya alasan yang jelas, yaitu, jika poin tersebar, tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas dari masalah hetero-modalitas. Ini didasarkan pada diagram yang disajikan oleh scatterplots yang didistribusikanatau tidak membentuk struktur biasa (didefinisikan), seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut

Tabel 4. Analisa Regresi Berganda

Sumber: Hasil Olah Data

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.424	4.825		3.404	.002		
	X1	.477	.145	.615	3.291	.003	.623	1.605
	X2	.092	.187	.092	.492	.627	.623	1.605

a. Dependent Variable: Y

Rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$
Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi berganda sebagaiberikut :

$$Y = 16,424 + 0,477 X_1 + 0,092 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 16,424
Jika variabel independent yaitu Gaji dan SOP di asumsikan bernilai konstan (nol), maka nilai Kinerja Karyawan saat ini adalah sebesar 16,424 point.
2. Koefisien X1 = 0,477
Jika variabel Gaji mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel SOP dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,477 point.
3. Koefisien X2 = 0,092
Jika variabel SOP mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel Gaji dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,092 point.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.413	3.120	1.493

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil perhitungan dengan SPSS Ver. 26 di dapatkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,675. Ini menandakan bahwa hubungan Variabel Gaji dan SOP dengan Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,675 dan mendekati angka +1 sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan variabel Gaji dan SOP dengan Variabel Kinerja Karyawan cukup erat pada penelitian ini.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.008	3.540		5.087
	X1	.521	.113	.671	4.620

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data

Dengan asumsi sebagai berikut :

Jika nilai thitung > ttabel, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika nilai t-hitung < t-tabel, maka tidak ada pengaruh yang signifikan

Nilai t tabel pada taraf signifikan 5% dengan db = 27 adalah 1,706. Berdasarkan tabel diatas, nilai thitung untuk koefisien regresi Gaji adalah sebesar 4,620. Selanjutnya harga thitung ini dibandingkan dengan nilai ttabel. Ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel $4,620 > 1,702$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaji (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji T Variabel X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.122	5.583		3.425
	X_2	.471	.174	.470	2.712
					.002
					.012

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas, nilai thitung untuk koefisien regresi SOP Kerja adalah sebesar 2,712. Selanjutnya harga thitung ini dibandingkan dengan nilai ttabel. Ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel $2,712 > 1,702$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel SOP (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.087	2	102.043	10.484	.000 ^b
	Residual	243.342	25	9.734		
	Total	447.429	27			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ($10,484 > 3,369$), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Gaji (X_1) dan variabel SOP (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Mandala Karya Sentosa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat penulis tuliskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Gaji (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandala Karya Sentosa.
2. Secara parsial variabel SOP (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandala Karya Sentosa.
3. Secara simultan atau bersama-sama variabel Gaji (X_1) dan variabel SOP (X_2)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Mandala Karya Sentosa. nilai koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,413. Ini menandakan bahwa variabel Gaji (X1) dan variabel SOP (X2) mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% dan sisanya 58,7 % di jelaskan oleh faktor lain (variabel lain) yang tidak di teliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Syafe'i, R. (2011). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Karier, Fasilitas Kerja karyawan. Banten: skripsi.
- Andini, & Rita. (2013). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen . Semarang: Skripsi.
- Cecilia, O. M. (2016). Pengaruh Penerapan Standar Prosedur Operasional (SPO) Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm I Medan. Medan: Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, & Garry. (2016). Human Resource Management. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ghozali, & Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handyaningrat, S. (2016). Pengantar Suatu Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Yogyakarta: Edisi Kedelapan, BPFE.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hani, H. (2011). Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Edisi 2, BPFE.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2014). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iqbal, M., & Hasan. (2012). Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif), edisi kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martis, R. L., & J, H. J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & J, H. J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 . Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati, Enny, Y. W., & Zaenal Hidayat. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa tengah. "Dialogue" JIAKP, vol. 3, no. 1. Januari, 89-97.
- Rivai, H. V. (2016). Bagaimana Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank. Jurnal Ekonomi Perusahaan.
- Robbins, & Stephen, P. (2016). Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwiryo, & Siswanto. (2017). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Utami, H. (2011). Hubungan Antara Persepsi Gaji dengan Intensi Turnover .Surakarta: Skripsi. Fakultas Psikolog.