

Pengaruh Implementasi *Standart Operating Procedure*, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan UD. Konco Tani

Via Sariyanti¹, Erwin Syahputra², Iing Sri Hardiningrum³

¹Via Sariyanti, UNISKA Kediri, viasrynt@gmail.com

²Erwin Syahputra, UNISKA Kediri, erwinsyahputra18.es@gmail.com

³Iing Sri Hardiningrum, UNISKA Kediri, tirakatae@gmail.com

Abstract

The study discusses the effect of implementation of standart operating procedure, work discipline and commitment on employee performance at UD Konco Tani. This study aims to determine and explain the result of the influence of implementation of SOP, work discipline and commitment. The sample of this research at UD Konco Tani , namely as many as 44 employees. The sampling technique uses non- probability sampling, namely saturated sampling. This analysis technique used is the classical assumption, multiple linear regression. The results of this study are that there is a positive and significant effect of standart operating procedure on employee performance whit a significant value of $0,001 < 0,05$. There is a positive and significant effect of work discipline on employee performance whit a significant value of $0,002 < 0,05$. There is a positive and significant effect of commitment on employee performance whit a significant value of $0,000 < 0,05$. There is an effect of standart operating procedure, work discipline and commitment on employee performance whit a significant value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: *Standart Operating Procedure, Work Discipline, Commitment, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh implementasi *standart operating procedure*, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada UD Konco Tani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil pengaruh implementasi SOP, disiplin kerja dan komitmen. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada UD Konco Tani, yakni sebanyak 44 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. Teknik analisa yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan SOP terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh SOP, disiplin kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: *Standart Operating Procedure, Disiplin Kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan.*

DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jcm.v1i2.4369>

Sejarah Artikel : Artikel diterima (12 june 2023); direvisi (25 june 2023); disetujui (2 july 2023)

Email Co-Author : erwinsyahputra18.es@gmail.com

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini mengalami perkembangan sangat pesat. Persaingan yang semakin meningkat menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi untuk mempertahankan kemajuan perusahaannya. Dalam mendukung dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan adanya sumber daya manusia. Menurut Siagian.S (2015) “MSDM berbeda dengan manajemen personalia, MSDM menganggap bahwa pegawai atau karyawan merupakan kekayaan utama suatu organisasi yang harus dikelola dengan sebaik mungkin”. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu kunci pokok yang turut menentukan berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan sistem organisasinya. Salah satu aset terbesar dalam perusahaan adalah karyawan. Keahlian, kecakapan dan keterampilan merupakan dasar bagi seorang karyawan untuk berjalannya suatu perusahaan. Permasalahan dalam kinerja pada umumnya terjadi atas berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu penerapan standar operasional (SOP), disiplin kerja dan komitmen organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain, sehingga apabila tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berimbas pula terhadap kinerja karyawan.

Suatu perusahaan atau organisasi tentunya tidak terlepas dari adanya peraturan atau standar operasional prosedur. Menurut Wahongan et al., (2021) bahwa “Standar operasional prosedur merupakan sistem yang disusun untuk mempermudah, merapikan, dan menertibkan pekerjaan yang berisi urutan proses dalam melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir”. Menurut Soemohadiwidjojo (2014) “SOP merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar”. Standar operasional prosedur mempunyai tujuan yaitu agar dapat meminimalisir suatu kesalahan, mempermudah dalam bekerja, mempermudah alur kerja, serta dapat menunjang kegiatan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Sutrisno (2017:86) “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Karyawan dengan disiplin yang baik maka merasa mempunyai tanggung jawab yang besar kepada perusahaan. Dengan adanya pelanggaran yang terjadi pada disiplin kerja, ini dapat berpengaruh pada komitmen perusahaan. Apabila karyawan masih menyepelekan disiplin kerja, maka komitmen pada perusahaan juga hal yang dipertanyakan.

Komitmen menjadi salah satu kunci dimana ikut menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Pratiwi (2019) “Komitmen merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi”. Di Indonesia masih sering dijumpai adanya korupsi terutama pada pejabat. Pemerintah menyebutkan angka korupsi yang tinggi akibat rendahnya komitmen dan integritas pejabat. Seharusnya hal tersebut bisa dianggulangi mengingat pejabat Negara sebagai panutan bagi rakyatnya. Hal ini menjadi penting karena dapat menjadi tolok ukur untuk kinerja pegawai organisasi, pemerintah maupun perusahaan. Pada dasarnya, SOP, disiplin kerja dan komitmen memiliki hubungan yang sangat erat antara satu sama lain.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa SOP merupakan surat tertulis atau pedoman yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan, disiplin merupakan sikap taat dan patuh pada diri seseorang dalam melakukan suatu kegiatan, adanya sikap disiplin dapat mempengaruhi loyalitas orang tersebut, serta komitmen adalah suatu sikap setia dan rasa tanggungjawab seseorang atau sekelompok orang terhadap organisasi. Jadi ada tidaknya komitmen dalam diri seseorang akan tercermin dalam sikap, tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan fenomena permasalahan yang muncul pada UD. Konco Tani, yaitu masih kurangnya pemahaman tentang SOP yang sudah ditetapkan di perusahaan. Beberapa SOP yang ada di UD. Konco Tani yaitu seperti, kewajiban memakai seragam, durasi waktu kerja maksimal 8-12 jam dalam sehari dan izin menggunakan surat tertulis. Seharusnya peraturan tersebut wajib dilaksanakan oleh semua karyawan, namun sebagian karyawan tidak melaksanakan hal tersebut. Sehingga SOP yang telah dibuat tidak bisa berjalan dengan maksimal.

Dalam perusahaan, seorang karyawan harusnya memiliki kesadaran akan disiplin kerja. Pimpinan yang enggan untuk menegur karena begitu sabar sehingga karyawan menyepelekan SOP pekerjaan, kurang kesadaran akan ketaatan peraturan kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh pada rasa komitmen seorang karyawan pada perusahaan. Komitmen karyawan pada perusahaan ini masih tergolong rendah, karena mereka beranggapan apabila keluar dari perusahaan, maka mereka dengan mudah kembali ke perusahaan itu.

Berdasarkan uraian diatas, saya tertarik untuk melakukan penelitian pada UD. Konco Tani. Alasan memilih UD. Konco Tani sebagai objek penelitian, karena ingin membahas lebih lanjut mengenai standar operasional prosedur, disiplin kerja dan komitmen apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Konco Tani. Untuk itu saya mengangkat judul “Pengaruh Implementasi *Standart Operating Procedure (SOP)*, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada UD. Konco Tani)”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) “Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilakukan di UD. Konco Tani, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi, kuisioner dan pustaka/literatur. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh. Yaitu apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel, oleh karena itu sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 44 sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan pengujian koefisien determinan (R^2)

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>) | Signifikan r Hitung | Kesimpulan |
|---|-----------------------------|--|------------------------|------------|
| Standart Operating Procedure (X ₁) | Item 1-Total X ₁ | 0,372 | 0,013 | Valid |
| | Item 2-Total X ₁ | 0,378 | 0,011 | Valid |
| | Item 3-Total X ₁ | 0,655 | 0,000 | Valid |
| | Item 4-Total X ₁ | 0,634 | 0,000 | Valid |
| | Item 5-Total X ₁ | 0,352 | 0,019 | Valid |
| | Item 6-Total X ₁ | 0,513 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja (X ₂) | Item 1-Total X ₂ | 0,672 | 0,000 | Valid |
| | Item 2-Total X ₂ | 0,454 | 0,002 | Valid |
| | Item 3-Total X ₂ | 0,404 | 0,007 | Valid |
| | Item 4-Total X ₂ | 0,377 | 0,012 | Valid |
| | Item 5-Total X ₂ | 0,343 | 0,023 | Valid |
| | Item 6-Total X ₂ | 0,307 | 0,043 | Valid |
| Komitmen (x ₃) | Item 1-Total X ₃ | 0,582 | 0,000 | Valid |
| | Item 2-Total X ₃ | 0,350 | 0,020 | Valid |
| | Item 3-Total X ₃ | 0,333 | 0,027 | Valid |
| | Item 4-Total X ₃ | 0,477 | 0,001 | Valid |
| | Item 5-Total X ₃ | 0,505 | 0,000 | Valid |
| | Item 6-Total X ₃ | 0,633 | 0,000 | Valid |
| | Item 7-Total X ₃ | 0,433 | 0,003 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Item 1-Total Y | 0,333 | 0,027 | Valid |
| | Item 2-Total Y | 0,526 | 0,000 | Valid |
| | Item 3-Total Y | 0,351 | 0,020 | Valid |
| | Item 4-Total Y | 0,324 | 0,032 | Valid |
| | Item 5-Total Y | 0,423 | 0,004 | Valid |
| | Item 6-Total Y | 0,474 | 0,001 | Valid |
| | Item 7-Total Y | 0,539 | 0,000 | Valid |
| | Item 8-Total Y | 0,331 | 0,028 | Valid |
| | Item 9-Total Y | 0,573 | 0,000 | Valid |
| | Item 10-Total Y | 0,519 | 0,000 | Valid |
| | Item 11-Total Y | 0,341 | 0,023 | Valid |
| | Item 12-Total Y | 0,527 | 0,000 | Valid |
| | Item 13-Total Y | 0,456 | 0,002 | Valid |
| | Item 14-Total Y | 0,330 | 0,029 | Valid |
| | Item 15-Total Y | 0,543 | 0,000 | Valid |
| | Item 15-Total Y | 0,543 | 0,000 | Valid |
| | Item 16-Total Y | 0,320 | 0,034 | Valid |
| Item 17-Total Y | 0,391 | 0,009 | Valid | |

(Sumber : Data Diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 1, bisa kita lihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel SOP (X1), disiplin kerja (X2), komitmen (X3) dan kinerja karyawan (Y). Secara keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau memiliki nilai signifikan $<$ dari taraf nyata 5% atau sig 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan uji validitas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini ditentukan dengan cara melihat nilai cronbach's alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika lebih dari 0,60. Adapun hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Alpha Cronbach | Kriteria | Kesimpulan |
|----|------------------|----------------|-----------------------|------------|
| 1 | SOP | 0,665 | Ketentuan $> 0,60$ | Reliabel |
| 2 | Disiplin kerja | 0,614 | | Reliabel |
| 3 | Komitmen | 0,676 | | Reliabel |
| 4 | Kinerja Karyawan | 0,703 | | Reliabel |

(Sumber : Data Diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 2, bisa kita lihat bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel *standart operating procedure* (X1), disiplin kerja (X2), komitmen (X3) dan kinerja karyawan (Y). Secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar atau $> 0,60$ yang artinya item-item pertanyaan pada variabel bebas dan terikat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Selain itu juga dapat dilakukan dengan cara melihat pada grafik distribusi normal serta dengan melakukan pengujian kolmogrov-smirnov test dengan kriteria apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

| No | Variabel | Alpha Cronbach | Kriteria | Kesimpulan |
|----|----------------------------------|----------------|--|-----------------------------|
| 1 | SOP (X ₁) | 0,200 | Berada diatas nilai signifikan 0,05 | Berdistribusi Normal |
| 2 | Disiplin kerja (X ₂) | | | |
| 3 | Komitmen (X ₃) | | | |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | | | |

(Sumber : Data Diolah Tahun 2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas, bisa dijelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig. Kolomogrow-Smirnov* variabel SOP (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komitemn (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi *kolmogrov smirnov* $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah linier atau tidak. Uji linearitas persyaratannya menggunakan analisis dan korelasi. Jika nilai *Deviation of Linearity sig.* $> 0,05$ maka variabel memiliki hubungan yang linear. Jika nilai *Deviation of Linearity sig.* $< 0,05$ maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

Tabel 4
Hasil Uji Linieritas

| No | Variabel | <i>Deviation from linearity</i> | Ketentuan | Keputusan |
|----|--|---------------------------------|-----------|--------------------------|
| 1 | SOP terhadap kinerja karyawan | 0,144 | $> 0,05$ | Memiliki hubungan linier |
| 2 | Didiplin kerja terhadap kinerja karyawan | 0,446 | | Memiliki hubungan linier |
| 3 | Komitmen terhadap kinerja karyawan | 0,751 | | Memiliki hubungan linier |

(Sumber : Data Diolah Tahun 2023)

Dari hasil uji linearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa signifikasi hubungan antara variabel SOP sebesar 0,144 berada > 0.05 . Signifikasi hubungan antara variabel Disiplin Kerja sebesar 0,446 berada > 0.05 . Signifikasi hubungan antara variabel Komitmen sebesar 0,751 berada > 0.05 . Maka dapat di simpulkan bahwa secara keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara keseluruhan terdapat hubungan yang linear.

Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas di deteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance infliation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$, maka menunjukkan adanya multikolinearitas dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 10 maka tidak akan terjadi multikolinearitas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

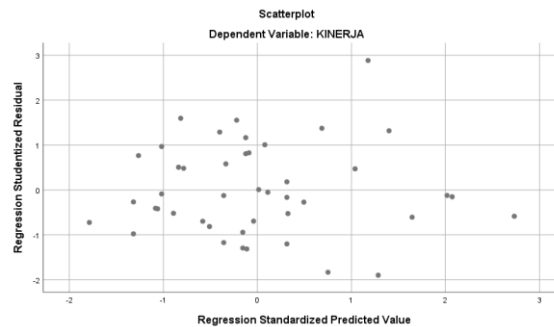
| No | Variabel Penelitian | Tolerance | VIF | Kesimpulan |
|----|---|-----------|-------|-------------------------|
| 1 | <i>Standart Operating Procedure</i> (X_1) | 0,779 | 1,073 | Bebas Multikolinieritas |
| 2 | Disiplin Kerja (X_2) | 0,777 | 1,287 | Bebas Multikolinieritas |
| 3 | Komitmen (X_3) | 0,932 | 1,073 | Bebas Multikolinieritas |

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas, bisa disimpulkan bahwa nilai *tolerance* variabel *independent* yang meliputi *Standart Operating Procedure* (X_1) sebesar 0,779, *Disiplin Kerja* (X_2) sebesar 0,777 dan *Komitmen* (X_3) sebesar 0,932. Masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$. Sedangkan nilai *VIF* *Standart Operating Procedure* (X_1) sebesar 1,073, *Disiplin Kerja* (X_2) sebesar 1,287 dan *Komitmen* (X_3) sebesar 1,073 dimana masing-masing variabel memiliki nilai *VIF* < 10 . Secara keseluruhan data sebaran kuisioner dapat dikatakan bebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas di uji menggunakan *Scatter Plot* dengan mengambil keputusan jika variabel independen signifikan secara statistika mempengaruhi variabel dependen atau jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Peneliti juga menggunakan metode *Rho Spearman*, yaitu mengkorelasi antara *absolute residual* nilai *Sig.* $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil yang dapat dilihat dari uji heterokedastisitas.

Tabel 6
Hasil Uji Heterokedastisitas

| No | Variabel | Sig. | Kesimpulan |
|----|---|-------|----------------------------------|
| 1 | <i>Standart Operating Procedure</i> (X_1) | 0,197 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| 2 | <i>Disiplin Kerja</i> (X_2) | 0,231 | Tidak terjadi heterokedastisitas |
| 3 | <i>Komitmen</i> (X_3) | 0,543 | Tidak terjadi heterokedastisitas |

(Sumber : Data Diolah 2023)

Dari hasil heterokedastisitas tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa signifikansi pada *Standart Operating Procedure*(X_1) sebesar 0,197, *Disiplin Kerja* (X_2) sebesar 0,231 dan *Komitmen* (X_3) sebesar 0,542 oleh karena itu nilai *Sig* tersebut $>$ dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan pada penelitian adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda pada umumnya adalah dipergunakan untuk menguji atau mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel | B | T | Sig. | Keterangan |
|---|-------|-------|-----------------------------|--------------------------|
| SOP (X ₁) | 0,411 | 3,705 | 0,001 | H ₁ diterima |
| Disiplin Kerja(X ₂) | 0,392 | 3,387 | 0,002 | H ₂ diterima |
| Komitmen (X ₃) | 0,712 | 7,113 | 0,000 | H ₃ diterima |
| Konstanta (a) | | | 24,707 | |
| Nilai Korelasi (R) | | | 0,873 | |
| Nilai Koefisien Determinasi (R ²) | | | 0,761 | |
| F Hitung | | | 42,533 | |
| Signifikansi (F) | | | 0,000 | Ha ₄ Diterima |
| Y | | | <i>Repurchase Intention</i> | |

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan hasil perhitungan data uji regresi linear berganda diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 24,707 + 0,411X_1 + 0,392X_2 + 0,721X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 24,707 jika SOP, Disiplin kerja dan Komitmen sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 24,707.
2. Koefisien SOP (X₁) sebesar 0,411. Nilai koefisien menunjukkan apabila SOP naik 1 satuan, maka kinerja karyawan naik 0,411 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.
3. Koefisien disiplin kerja (X₂) sebesar 0,392, nilai tersebut menunjukkan apabila kepuasan kerja naik 1 satuan, maka kinerja karyawan naik 0,392 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.
4. Koefisien komitmen (X₃) sebesar 0,721, nilai tersebut menunjukkan apabila komitmen naik 1 satuan, maka kinerja karyawan naik 0,721 satuan dengan asumsi variabel lain konstanta.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H₀) ditolak, uji ini bisa dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} melalui nilai signifikan masing-masing. Diketahui dengan df = n - k, n merupakan jumlah data responden, k merupakan ariabel yang diteliti. (Df = 44 - 4 = 50) dengan signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} 1,68. Hasil yang diperoleh dari t_{tabel} adalah 1,68. Hasil analisis uji t bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8
Hasil Uji t

| Variabel | T | Sig | Keterangan |
|--|-------|-------|------------|
| <i>Standart Opertating Procedure (X₁)</i> | 3,705 | 0,001 | Signifikan |
| Disiplin Kerja (X ₂) | 3,387 | 0,002 | Signifikan |
| Komitmen (X ₃) | 7,113 | 0,000 | Signifikan |

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan data pada tabel 8, dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Uji t variabel *Standart Opertating Procedure (X₁)* menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,705 > 1,68$, dengan nilai signifikannya sebesar $0,001 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial *Standart Opertating Procedure (X₁)* terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Konco Tani.
2. Uji t variabel Disiplin Kerja (X₂) menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,387 > 1,68$ nilai signifikannya sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Konco Tani.
3. Uji t variabel Komitmen (X₃) diper menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,113 > 1,68$ nilai signifikannya sebesar sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial Komitmen (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Konco Tani

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel bebas (*independent*) yang terdiri *Standart Opertating Procedure (X₁)*, Disiplin Kerja (X₂) dan Komitmen (X₃) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil output analisis uji F bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji F

| Variabel | F | Sig |
|--|--------|-------|
| <i>Standart Opertating Procedure (X₁)</i> | 43,533 | 0,000 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | | |
| Komitmen (X ₃) | | |

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa taraf signifikansi 5%, n (jumlah data atau sampel) = 44, k (jumlah variabel bebas dan terikat) = 4 dan df $1 = k - 1$ atau $4 - 1 = 3$. Df $2 = n - k$ atau $44 - 3 = 41$. Hasil yang diperoleh dari F_{tabel} adalah 2,83. Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $43,533 > 2,83$ dengan sig.F $0,000 < 0,5$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan h_4 diterima yang artinya secara bersama-sama (simultan) *Standart Opertating Procedure (X₁)*,

Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar proposi pengaruh variabel bebas (*independent*) secara serentak dengan variabel terikat (*dependent*), tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Hasil output koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Determinasi (R^2)

| R | R Square | Adjust R Square |
|----------|-----------------|------------------------|
| 0,873 | 0,761 | 0,743 |

(Sumber : Data Diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi R^2 atau *R Square* sebesar 0,873. Hal ini bisa diartikan bahwa keberadaan variabel SOP, disiplin kerja dan komitmen mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 76,1% yang sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan ketiga variabel tersebut dikatakan kuat nilai *R Square* > 0,50 atau setengan dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Standart operating procedure* Secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan UD. Konco Tani

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan *SPSS 25* diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel *standart opertating procedure* adalah 0,001 yang artinya < 0,05 sehingga bisa dikatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak, serta melihat tanggapan dari responden yang banyak menjawab setuju dan sangat setuju dapat dijelaskan bahwa variabel *standart opertating procedure* yang meliputi efisien, efektif dan konsisten merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja. Secara parsial *standart opertating procedure* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap karyawan UD Konco Tani. Bahwa banyak yang tidak konsisten akan pekerjaannya sesuai dengan SOP yang dibuat oleh perusahaan, dikarenakan kurang tegasnya dalam memberikan peringatan pada karyawan. Apabila seorang karyawan konsisten akan SOP yang sudah ditetapkan tentunya itu juga akan berdampak baik untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Sylvia Alysia, M. Tony Nawawi:2023) bahwa penerapan SOP terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan UD. Konco Tani

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan SPSS 25 diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja adalah 0,002 yang artinya $< 0,05$ sehingga bisa dikatakan H_2 diterima dan H_0 ditolak, serta melihat tanggapan dari responden yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja yang meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja. Secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan UD Konco Tani, banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu serta banyak pula karyawan yang jarang memakai baju seragam, dikarenakan peraturan kerja yang kurang ketat dan kurang tegas. Apabila seorang karyawan patuh akan peraturan perusahaan maka itu juga akan berdampak baik pula untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Mohamad Rizal Nur Irawan:2019) bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan UD. Konco Tani

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan SPSS 25 diperoleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel komitmen adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ sehingga bisa dikatakan H_3 diterima dan H_0 ditolak, serta melihat tanggapan dari responden yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja. Faktor komitmen ini juga harus dilakukan oleh pemilik perusahaan, apabila tempat dan lingkungan terasa nyaman maka karyawan juga akan betah bertahan lebih lama untuk perusahaan. Secara parsial komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap karyawan UD Konco Tani. Banyak karyawan yang berpendapat bahwa komitmen dalam beberapa indikator secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja, jika kinerja karyawan meningkat maka akan menguntungkan pula untuk perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Bonar Sahala Situmeang et al. 2018) bahwa komitmen terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan SOP, Disiplin Kerja dan Komitmen Secara Parsial dan Signifikan terhadap Kinerja karyawan UD. Konco Tani

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 diperoleh hasil uji F bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $43,533 > 2,83$ sehingga bisa dikatakan H_4 diterima dan H_0 ditolak atau ketiga variabel bebas (*standart operating procedure*, disiplin

kerja dan komitmen) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan tanggapan responden yang rata-rata menjawab setuju dan sangat setuju, berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Sylvia Alysia, M. Tony Nawawi:2023), (Mohamad Rizal Nur Irawan:2019) dan (Bonar Sahala Situmeang et al. 2018) bahwa *standart operating procedure*, disiplin kerja dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Implementasi *Standart Operating Procedure*, Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Konco Tani, dengan jumlah responden yaitu 44 responden. Sedah melakukan pengujian statistika dengan hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Standart Operating Procedure* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Konco Tani. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika SOP dapat dipatuhi dengan baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, karena dengan rajin menerapkan SOP akan berdampak baik kedepannya untuk perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Konco Tani. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika tingkat disiplin kerja karyawan baik maka semakin baik pula kinerja karyawan, disiplin kerja harus dibiasakan setiap hari, karena tanpa disiplin kerja yang baik perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil kerja yang optimal.
3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Konco Tani. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa, jika tingkat komitmen pada karyawan kurang baik, secara tidak langsung akan memberika pengaruh buruk terhadap perusahaan, maka komitemn ini harus dimiliki setiap individu untuk mendukung tujuan perusahaan.
4. Secara simultan *Standart Operating Procedure*, Disiplin kerja dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Konco Tani.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran yang bisa dijadikan pertimbangan oleh perusahaan, karyawan dan peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya pihak perusahaan yaitu UD Konco Tani diharapkan lebih melakukan penegasan terhadap karyawan serta mencari tahu apa penyebab karyawan sulit patuh terhadap SOP dan Disiplin kerja dan komitmen yang sudah dibuat oleh perusahaan, melalui pendekatan kepada karyawan, memberikan pengarahan yang jelas dan bersungguh-sungguh, memperketat peraturan yang ada, memberikan solusi terhadap permasalahan yang dialami oleh karyawan, sehingga hal-hal tersebut bisa digunakan untuk evaluasi perusahaan kedepannya.

2. Bagi Karyawan UD Konco Tani

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, penelitian ini dapat

digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk karyawan UD Konco Tani bahwa implementasi SOP penting untuk dilakukan dipahami oleh setiap individu. Selain itu disarankan untuk para karyawan lebih meningkatkan disiplin kerja dan komitmen dalam melakukan pekerjaannya, karena adanya hal tersebut dapat meningkatkan performa kerja yang lebih baik. Adapula usaha atau upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menetapkan kedisiplinan berupa sanksi secara tegas apabila terdapat pelanggaran oleh karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini bisa digunakan untuk menjadi referensi mengenai implementasi SOP, Disiplin Kerja dan Komitmen. Selain itu kedepannya mungkin bisa meneliti berupa factor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbanyak subyek penelitian atau variable lain seperti, keselamatan kerja, kompensasi finansial atau non finansial, faktor internal dan eksternal, dll.

Daftar Pustaka

- Wahongan, Dotulong, Saerang. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Noongan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 41–51.
- Soemohadiwidjojo.(2014). *Mudah Menyusun SOP*. Penebar Swadaya.
- Sutrisno.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Heny Pratiwi.(2019). *Komitmen Mengajar* (A. R. P.U (ed.)). Andi Publisher.
- Siagian.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed.1, Cet.). Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.)). Alfabeta.
- Alysia, Nawawi.(2023). Penerapan Sop Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 212–219.
- Irawan.(2019). *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan*. 4(2), 987–999.
- Situmeang.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*, 4(1), 66.