

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

1) Bimo Tinambunan

Email : bimotinambunan10@gmail.com

2) Jeffry H. Sinaulan

Email : jeffryhermansinaulan@gmail.com

Fakultas Ekonomi Universitas Tama Jagakarsa

PENDAHULUAN

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. 2 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. Pelaksananya 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 PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT Mandala Karya Sentosa yang berada di Bandara Soekarno Hatta dan Bandara Halim Perdana Kusuma pada bulan Februari 2021 sampai Mei 2021

Metode pengumpulan data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Mandala Karya Sentosa sebanyak 30 orang

Teknik Analisa Data

Uji instrumental

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 (Sunyoto, 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 Asumsi Klasik

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.terikat.

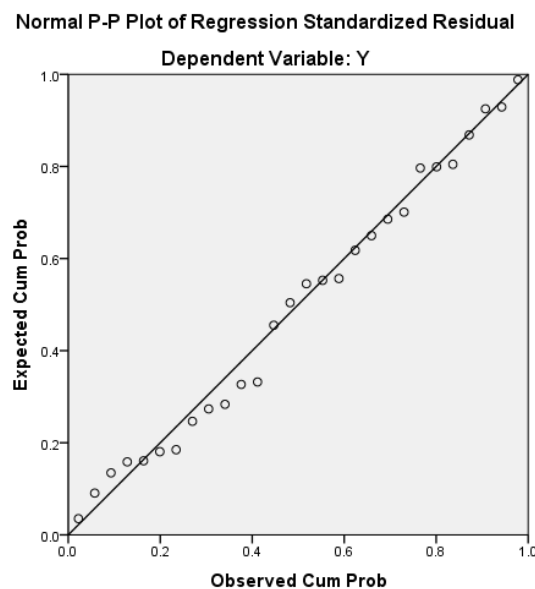
Uji T

Menurut Ghozali (2016: 98) uji-t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh faktor-faktor otonom yang digunakan dalam konsentrat ini secara terpisah dalam memahami sedikit variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas



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

Uji Non Multikolinearitas

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

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

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

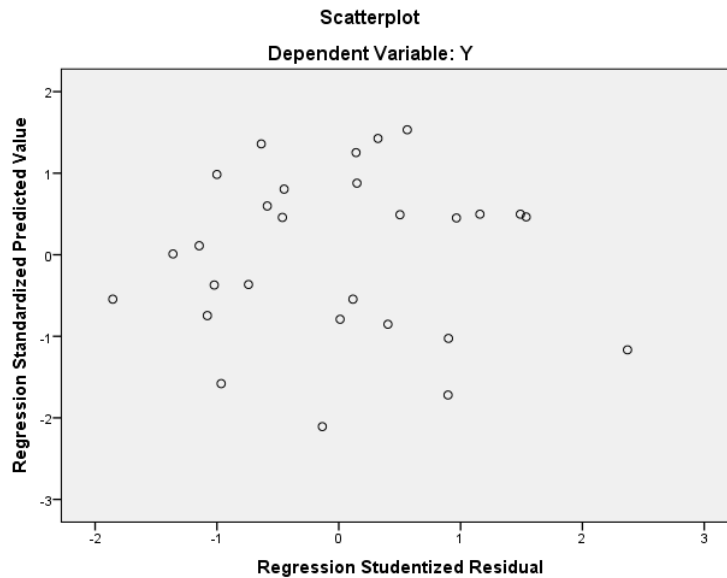
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

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 Ho, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi di daerah penerimaan Ho sehingga dapat 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.

Uji Heteroskedastisitas



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 didistribusikan atau tidak membentuk struktur biasa (didefinisikan), seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut

Analisa Regresi Berganda

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	.003	.623	1.605
	X2	.092	.187	.092	.627	.623	1.605

a. Dependent Variable: Y

Rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaji

X2 = SOP

E = Disturbance error (faktor pengganggu/residual)

Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 16,424 + 0,477 X1 + 0,092 X2 + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

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

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.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.008	3.540		5.087	.000
	X1	.521	.113	.671	4.620	.000

a. Dependent Variable: Y

Dengan asumsi sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, 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 t_{hitung} untuk koefisien regresi Gaji adalah sebesar 4,620. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} $4,620 > 1,702$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Gaji (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.122	5.583		3.425	.002
	X2	.471	.174	.470	2.712	.012

a. Dependent Variable: Y

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 (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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), X2, X1

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 ($\text{sig} = 0,000$) yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Gaji (X1) dan variabel SOP (X2) 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 (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandala Karya Sentosa. 2. Secara parsial variabel SOP (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandala Karya Sentosa. 3. Secara simultan atau bersama-sama variabel Gaji (X1) dan variabel SOP (X2) 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, BPF.

Handoko, T. H. (2013). Manajemen. Yogyakarta: BPF.

Hani, H. (2011). Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Edisi 2, BPF.

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.