

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP), SHIFT KERJA, DAN UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DARMA MULIA MAKMUR CARINGIN BOGOR

Albiansyah¹; Listiani²
STIE Bhakti Pembangunan
rivai.albiansyah69@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Standard Operating Procedures (SOPs), work shifts, and wages on the employee performance at PT Darma Mulia Makmur in Caringin, Bogor. PT Darma Mulia Makmur operates in the fisheries sector, where employee performance is crucial to its operations. The study employs a quantitative approach using a survey method. The population and sample consist of 80 employees of PT Darma Mulia Makmur. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS, following tests for validity, reliability, and classical assumptions (normality and multicollinearity). The research results indicate that, individually, Standard Operating Procedures (SOPs) and wages do not significantly influence employee performance, with significance values of 0.646 and 0.612, respectively ($p > 0.05$). However, work shifts do have a significant individual impact on employee performance, with a significance value of 0.046 ($p < 0.05$). When analyzed simultaneously, SOPs, work shifts, and wages do not significantly affect employee performance; the F-test significance value is 0.246 ($p > 0.05$), and the model explains only 6% of the variation in employee performance ($R\text{-squared} = 0.060$). Recommendations based on this study include periodically improving the quality of SOPs, optimizing work shift schedules given their dominant influence, and evaluating wage policies to ensure they are competitive and fair.

Keywords: Standard Operating Procedure (SOP), Work Shift, Wages, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), shift kerja, dan upah kerja terhadap kinerja karyawan PT Darma Mulia Makmur Caringin Bogor. PT Darma Mulia Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang perikanan, di mana kinerja karyawan sangat penting untuk operasionalnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 80 karyawan PT Darma Mulia Makmur. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas dan multikolinearitas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Standar Operasional Prosedur (SOP) dan upah kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,646 dan 0,612 ($p > 0,05$). Namun, shift kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,046 ($p < 0,05$). Secara simultan, Standar Operasional Prosedur (SOP), shift kerja, dan upah kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi F sebesar 0,246 ($p > 0,05$), dan kemampuan model menjelaskan variasi kinerja karyawan hanya sebesar 6% ($R\text{ Square} = 0,060$). Saran yang

diberikan berdasarkan penelitian ini meliputi peningkatan kualitas SOP secara berkala, optimalisasi jadwal shift kerja mengingat pengaruh dominannya, serta evaluasi kebijakan upah kerja untuk memastikan kompetitif dan adil.

Kata Kunci: Standar Operasional Prosedur (SOP), Shift Kerja, Upah Kerja, Kinerja Karyawan

INTRODUKSI

Latar Belakang

Secara umum, perusahaan adalah sebuah entitas yang dibentuk secara kelompok atau perseorangan yang dijalankan dengan motif melakukan aktivitas bisnis. Dengan kata lain, perusahaan adalah lembaga yang berbentuk organisasi yang dijalankan berdasarkan tujuan untuk menyediakan barang atau jasa untuk masyarakat.

Perusahaan harus terlibat dalam kegiatan yang menghasilkan pendapatan atau keuntungan dari jual beli barang atau jasa, atau kegiatan ekonomi lainnya. Kegiatan ekonomi itu dilakukan secara terus menerus, sebagai mata pencaharian, tidak insidental, dan bukan pekerjaan sampingan. Suatu perusahaan juga harus diketahui oleh umum, diakui, dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang.

Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Jumlah Sumber Daya Manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidak tepatan dalam penyediaan Sumber Daya Manusia dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan.(Tannady, 2017)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik akan berdampak positif pada produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.(Tukidi et al., 2025)

PT Darma Mulia Makmur Caringin Bogor adalah perusahaan yang bergerak di bidang perikanan. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di PT Darma Mulia Makmur Caringin Bogor adalah Standar Operasional Prosedur (SOP), pembagian shift kerja, dan upah kerja.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan kerja yang sistematis dan terperinci yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap tugas dan pekerjaan dilakukan secara konsisten dan efisien. SOP yang jelas dan mudah dipahami dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan benar dan tepat waktu, sehingga meningkatkan kinerja mereka.(Rahakbauw & Pujaka, 2025)

Pembagian shift kerja yang baik juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pembagian shift kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan, kurang istirahat, dan stres, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, pembagian shift kerja yang mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.(Parmin, 2024)

Upah kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam hubungan industrial yang memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja dan stabilitas ekonomi suatu negara. Di Indonesia, sistem pengupahan seringkali menjadi sumber perdebatan dan konflik antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah. Permasalahan ini mencakup berbagai dimensi, mulai dari penentuan besaran upah yang mencolok antara sektor industri dan wilayah, hingga minimnya pengawasan terhadap implementasi kebijakan pengupahan yang berlaku.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)

Standar operasional prosedur (SOP) merupakan unsur penting untuk meraih kesuksesan. Standar operasional prosedur (sop) mengurangi risiko kesalahan, kecelakaan, dan hasil yang tidak konsisten. Dan saat ini, kegagalan dalam menggunakannya seringkali dapat berdampak negatif pada moral, produktivitas, dan kepatuhan hukum.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sistem yang di susun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah prosedur kerja yang dibuat secara detail dan terperinci bagi semua karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan misi, visi, dan tujuan suatu lembaga atau instansi. Menurut Aprilianti (2018:33), Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah serangkaian instruksi tertulis yang dilakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan aktivitas organisasi, bagaimana dan kapan harus dilakukan, dimana dan oleh siapa dilakukan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur (sop) adalah panduan tertulis yang detail dan terperinci yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) memberikan instruksi yang jelas tentang bagaimana, kapan, dimana, dan oleh siapa suatu aktivitas organisasi harus dilakukan, sehingga memastikan pekerjaan dilakukan dengan baik dan sesuai dengan misi, visi, dan tujuan lembaga atau instansi.

Pengertian Shift Kerja

Shift kerja mengacu pada praktik organisasi yang membagi tugas dan tanggung jawab menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola, lalu menugaskannya kepada individu atau tim tertentu dalam satu hari kerja atau seminggu. Prinsip ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan spesialisasi di antara karyawan serta mengoptimalkan alur kerja dengan membagi pekerjaan ke dalam tugas-tugas yang berbeda berdasarkan keterampilan dan keahlian.

Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore, dan malam. Menurut Arini (2021), shift kerja adalah suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Sedangkan menurut Ekaningtyas (2016), shift kerja adalah suatu cara mengorganisir waktu kerja harian seseorang atau tim berbeda secara berturut-turut yang biasanya berlangsung selama 8 jam dan meliputi waktu keseluruhan 24 jam. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa shift kerja adalah suatu sistem pengaturan waktu kerja yang terorganisir, seringkali dibagi menjadi beberapa bagian pagi, siang, sore untuk memaksimalkan pemanfaatan waktu dan sumber daya perusahaan selama 24 jam.

Pembagian Shift Kerja

Beberapa perusahaan memiliki karyawan yang bekerja sepanjang waktu, perusahaan juga menjadwalkan shift yang lebih pendek untuk bekerja selama jam operasional perusahaan. Pembagian shift kerja dapat berbeda antar perusahaan karena bergantung pada beberapa faktor, termasuk jam operasional bisnis, jenis industri, kebutuhan tenaga kerja, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Arini (2021) dikenal dua macam sistem shift kerja, yaitu:

- 1) Shift Permanen
Tenaga kerja bekerja pada shift yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada shift malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.
- 2) Shift Rotasi
Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada shift yang tetap. Shift rotasi adalah shift yang paling mengganggu terhadap irama circadian dibandingkan dengan shift permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang.

Dampak Shift Kerja

Sistem shift kerja tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan, tetapi juga bisa memberikan keuntungan tertentu bagi karyawan. Beberapa dampak positif shift kerja yaitu:

- 1) Fleksibilitas Waktu Kerja
Dalam sistem shift kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja dengan ritme tubuh, preferensi pribadi, dan kebutuhan keluarga, yang berpotensi meningkatkan kepuasan dan produktivitas.
- 2) Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi
Shift kerja memberikan fleksibilitas yang memungkinkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, contohnya dengan shift malam yang memberikan waktu luang di siang hari untuk mengurangi stres dan meningkatkan kebahagiaan.
- 3) Peluang Kerja Yang Lebih Banyak
Dengan adanya sistem kerja shift, perusahaan dapat menawarkan lebih banyak kesempatan kerja bagi individu yang mungkin tidak tersedia selama jam kerja biasa. Misalnya, orang yang mencari pekerjaan paruh waktu atau mereka yang hanya ingin bekerja pada jam tertentu dapat mengambil keuntungan dari shift malam atau rotasi.
- 4) Meningkatkan Produktivitas Kerja
Beberapa karyawan merasa lebih fokus dan produktif pada jam-jam tertentu, misalnya di malam hari.

Meskipun shift kerja berdampak positif terhadap perusahaan dan karyawan, namun shift kerja juga berdampak negatif bagi perusahaan dan karyawan. Beberapa dampak negatif shift kerja yaitu:

- 1) Gangguan Ritme Sirkadian
Ritme ini mengatur pola tidur dan bangun tubuh kita, yang bisa terganggu jika bekerja pada jam-jam yang tidak biasa. Gangguan ritme sirkadian ini bisa menyebabkan kelelahan, kurang tidur, dan masalah kesehatan lainnya.

- 2) Kelelahan Dan Stres Kerja
Bergantian shift pagi, siang, dan malam bisa menimbulkan tingkat stres dan kelelahan yang tinggi. Kekurangan waktu istirahat yang cukup antara shift bisa mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini bisa berdampak pada kualitas hidup dan produktivitas kerja.
- 3) Kesulitan sosialisasi dan kehidupan pribadi
Karyawan yang bekerja pada shift malam atau rotasi sering kali memiliki jadwal yang berbeda dengan teman atau keluarga mereka. Hal ini dapat menyebabkan perasaan kesepian dan isolasi, serta mengurangi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain di luar pekerjaan.
- 4) Risiko Kesehatan Jangka Panjang
Pekerja shift cenderung lebih rentan terhadap beberapa masalah kesehatan jangka panjang, seperti penyakit jantung, diabetes, dan gangguan pencernaan. Selain itu, kebiasaan makan yang buruk, seperti konsumsi makanan cepat saji di malam hari.

Pengertian Upah Kerja

Upah didefinisikan sebagai sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja sehubungan dengan pekerjaan. Umumnya, pemberi kerja menyepakati tarif dasar dan frekuensi pembayaran kepada karyawan. Tarif tersebut tidak boleh kurang dari upah minimum nasional panduan ikhtisar Upah Minimum Nasional.

Menurut Ahmad Ryky (2020) upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh). Upah diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Upah adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan. Menurut Kasmir (2016) upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa upah adalah pembayaran berupa uang atau lain sebagainya yang diberikan kepada tenaga kerja karena jasa yang diberikan, berdasarkan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seorang individu memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, dan efisiensi pekerjaan yang dihasilkan, serta perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. (Rahakbauw & Pujaka, 2025)

Menurut Parmin, (2024) mengemukakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam periode tertentu, yang diukur berdasarkan tanggung jawab yang diberikan dan dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati. (Ariyanto, 2025)

METODOLOGI

Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data tersebut dapat diperoleh baik secara langsung (Data Primer) maupun tidak langsung (Data Sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian. Sedangkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Data primer dapat berupa hasil observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket. Contoh pengumpulan data primer meliputi wawancara dengan subjek penelitian, observasi langsung di lapangan, dan penggunaan kuesioner yang disebarakan kepada responden (Albiansyah, 2023)

Data primer memiliki beberapa karakteristik yang membuatnya penting dalam penelitian. Pertama, data primer adalah data mentah yang belum diolah, sehingga memungkinkan peneliti untuk menginterpretasikan data secara lebih akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Kedua, data primer memberikan informasi yang langsung dari sumber pertama, sehingga mengurangi kemungkinan kesalahan interpretasi atau distorsi informasi.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur, atau data yang di kumpulkan oleh pihak lain. Contoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah.

Unit Analisis Data

Menurut Siregar (2016) yang dimaksud dengan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan studi pustaka, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Proses analisis data dilakukan untuk mentransformasi data menjadi informasi yang dapat dipahami dan aplikatif dalam menjawab isu-isu penelitian. Data yang dianalisis bersumber dari hasil pendekatan survei pada penelitian lapangan dan kajian kepustakaan, yang selanjutnya diinterpretasikan untuk penarikan kesimpulan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulisan mengambil tempat penelitian pada PT Darma Mulia Makmur Caringin Bogor.

Metode Pengumpulan dan Pemilihan Data

Pengumpulan data untuk menyusun skripsi ini penulisan menggunakan dua pendekatan data dan informasi. Teknik mengumpulkan data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini sebagai berikut:

1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Skripsi ini mengandalkan data yang bersumber dari media cetak dan buku-buku yang memiliki kaitan langsung dengan ini penulisan.

2) Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode penelitian lapangan digunakan dalam skripsi ini, melibatkan observasi langsung dan interaksi di lokasi perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan perolehan data yang presisi. Teknik pengumpulan data primer yang diterapkan adalah kuesioner, di mana sejumlah pertanyaan diajukan secara tertulis kepada karyawan.

(1) Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara survey yang menggunakan pernyataan secara lisan kepada subyek penelitian, wawancara ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden atau karyawan PT Darma Mulia Makmur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti oleh penulis yaitu mengenai pengaruh standar operasional prosedur (sop), shift kerja, dan upah kerja terhadap kinerja karyawan.

(2) Kuesioner (*Questionnaires*)

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan atau menyebarkan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Setiasih & Dandono, 2022). Pengumpulan data objektif dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Responden, yaitu karyawan PT Darma Mulia Makmur, diminta untuk menjawab seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang disediakan.

Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang akan dipelajari untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2021). Populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Definisi ini menekankan pentingnya memperhatikan tiga komponen utama dalam penelitian: subjek, objek, dan lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Darma Mulia Makmur sebanyak 100 orang.

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi yang dipilih menggunakan teknik tertentu untuk memastikan representativitasnya. Dalam penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran objektif dan generalisasi hasil, sehingga sampel menjadi representasi statistik populasi. Individu dalam sampel disebut responden, yang memberikan tanggapan sesuai tujuan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, sampel tidak dipilih untuk generalisasi, melainkan untuk mencapai pemahaman mendalam dan menangkap kompleksitas fenomena melalui eksplorasi pengalaman individu. (Desika Andriani, 2024)

Variabel dan Pengukuran

Menurut Ghozali (2021) pengertian dari variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari, sehingga diperoleh berbagai informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Variabel terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) Variabel Independen/Variabel X (Variabel Bebas)
Variabel Independen (variabel bebas) sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Karena fungsinya ini yang mempengaruhi variabel ini sering disebut juga dengan variabel pengaruh, sebab berfungsi mempengaruhi variabel lain, jadi secara bebas berpengaruh terhadap variabel lain. Variabel independen umumnya digambarkan dengan X. Variabel independent dalam penelitian ini ada 3 (tiga), yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) (X1), Shift Kerja (X2), dan Upah Kerja (X3).
- 2) Variabel Dependen/Variabel Y (Variabel Terikat)
Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam fungsinya, variabel ini dipengaruhi oleh variabel lain, karenanya juga sering disebut variabel yang dipengaruhi atau variabel terpengaruhi. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala ini pada umumnya menggunakan 5 (lima) angka penelitian, yaitu:

Tabel 1
Skor Nilai Skala Likert

Keterangan	Skor Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu – ragu (RG)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015)

Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono, validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian, data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Hasil uji validitas dilihat pada *table Item-Total Statistic* dari output SPSS. Penentuan apakah item valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai *r* tabel. Jika nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel maka item dikatakan valid.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk analisis item kuesioner, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada *item* yang tidak memenuhi syarat, maka *item* tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun syarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut:

- (1) Jika koefisien korelasi $r > 0,50$ maka item tersebut dinyatakan valid.
- (2) Jika koefisien korelasi $r < 0,50$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sugiyono (2015:199) mengenai uji reliabilitas adalah uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan *reliable* dan digunakan untuk mengukur berkali-kali untuk menghasilkan data yang sama (konsistensi). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* (handal) apabila jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dianggap *reliable* atau dapat diandalkan. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- (1) Jika *Cronbach's alpha* $< 0,60$ maka tidak *reliable*
- (2) Jika *Cronbach's alpha* $> 0,60$ maka *reliable*

Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian normalitas, multikolineritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai residu/perbedaan yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu dapat diketahui dari kurva dalam output analisis SPSS berupa suatu bentuk kurva seperti lonceng (*bell-shaped curve*) jika data berdistribusi normal. Secara deskriptif, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan. Adapun secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan nilai signifikansi pada kolom *kolmogorov-smirnov*. Teknik analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probability sig 2 tailed $\geq 0,05$, maka distribusi data normal
- 2) Jika nilai probability sig 2 tailed $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal

Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini.

Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan tiap-tiap variabel independen. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih dari nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk suatu tujuan yaitu mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data yang diobservasi dan dianalisis menurut ruang atau menurut waktu, *cross section* atau *time series*. Uji ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi yaitu dengan metode grafik, metode Durbin-Watson, metode runtest, dan uji statistik non-parametrik. Dalam penelitian kali ini akan digunakan uji autokorelasi dengan menggunakan metode yang paling umum yaitu metode Durbin-Watson.

Di sini untuk melakukan uji autokorelasi digunakan metode Durbin- Watson pada tingkat signifikansi 95%. Adapun kriteria keputusan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Durbin - Watson

Durbin - Watson (DW)	Kesimpulan
< dL	Terdapat autokorelasi (+)
dL sampai dU	Tanda kesimpulan
dU sampai 4 - dU	Tidak terdapat autokorelasi
4 - dU sampai 4 - dL	Tanpa Kesimpulan
> 4 - dL	Ada autokorelasi (-)

Sumber : buku paket digital

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance > 0,1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi;
- 2) Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah metode statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan antara dua variabel atau antar-set variabel. Nilai korelasi berkisar

antara -1 hingga 1, di mana nilai korelasi di bawah 0 sampai -1 menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut adalah hubungan negatif, sedangkan nilai korelasi di atas 0 hingga 1 berarti bahwa terdapat hubungan positif antara dua variabel tersebut, serta nilai korelasi 0 berarti tidak ada hubungan antara dua variabel tersebut.

Adapun interpretasi dari besarnya nilai korelasi antara variabel dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3
Interpretasi Besarnya Nilai Korelasi antara Variabel

Nilai	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

Sumber : Sugiyono (2016:250)

Analisis Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat ditunjukkan oleh nilai *customized R – Squared* (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel ketergantungannya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R^2) pada tabel Model Summary. Menurut Ghozali nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel – variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu uji statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Koefisien*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t :

- 1) Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t juga dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf sig $\alpha = 0,05$.

- (1) Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya.

- (2) Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih besar daripada $\alpha = 0,05$, maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel independen maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- 1) Jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat.
- 2) Jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat

HASIL

Uji Validitas

Validitas suatu variabel diuji menggunakan program SPSS. Penentuan validitas didasarkan pada perbandingan antara nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari kuesioner dengan nilai R_{tabel} . Jika nilai korelasi item lebih rendah dari R_{tabel} , maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika nilai korelasi item lebih tinggi dari R_{tabel} , variabel dianggap valid.

Untuk menentukan nilai R_{tabel} , digunakan rumus *degree of freedom* (df) yaitu $N - 2$. Dengan $N = 80$, maka $df = 80 - 2 = 78$. Berdasarkan tabel distribusi R, nilai R_{tabel} untuk $df = 78$ adalah 0,2199. Hasil uji statistik dengan SPSS untuk sampel $N = 80$ adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

No	R_{hitung} Empat Variabel				R_{tabel}	Keterangan
	Standar Operasional Prosedur (X1)	Shift Kerja (X2)	Upah Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)		
1	0,427	0,394	0,777	0,395	0,2199	Valid
2	0,677	0,374	0,654	0,374	0,2199	Valid
3	0,696	0,604	0,654	0,604	0,2199	Valid
4	0,665	0,483	0,549	0,383	0,2199	Valid
5	0,696	0,625	0,839	0,625	0,2199	Valid
6	0,695	0,376	0,560	0,476	0,2199	Valid
7	0,621	0,576	0,778	0,576	0,2199	Valid
8	0,712	0,301	0,839	0,301	0,2199	Valid
9	0,584	0,422	0,603	0,422	0,2199	Valid
10	0,569	0,396	0,636	0,396	0,2199	Valid

Sumber data : Data primer yang telah diolah spss versi 31

Tabel menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel. Berdasarkan perbandingan nilai “Kinerja Karyawan (Y)” dengan “R Tabel” (0,2199) maka dapat disimpulkan bahwa empat puluh pernyataan dinyatakan valid semua.

2) Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap empat variabel yaitu standar operasional prosedur (sop), shift kerja, dan upah kerja, yang kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas terhadap kinerja karyawan. Dalam uji reliabilitas ini, digunakan koefisien Cronbach’s Alpha dengan patokan nilai 0,6. Apabila nilai Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,6, maka instrumen pengukuran dinyatakan reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Croanbach Alpha hitung	Croanbach Alpha Standart	Keterangan
1	Standar Operasional Prosedur	0,834	0.6	Reliabel
2	Shift Kerja	0,894	0.6	Reliabel
3	Upah Kerja	0,878	0.6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,821	0.6	Reliabel

Sumber data : Data primer yang telah diolah spss versi 31

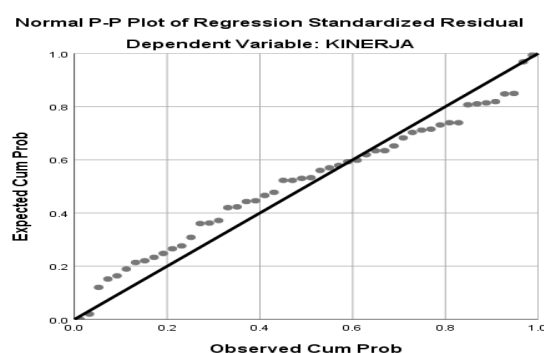
Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur dinyatakan reliabel karena $0,834 > 0,6$. Shift kerja dinyatakan reliabel karena $0,894 > 0,6$. Upah kerja dinyatakan reliabel karena $0,878 > 0,6$. Kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena $0,821 > 0,6$. Dapat disimpulkan dari empat variabel yang di uji reliabilitasnya, semuanya menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha di atas 0,6, sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas esensial untuk memastikan distribusi normal pada variabel dependen dan independen dalam model regresi. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan analisis explore dan menggunakan nilai signifikansi pada kolom kolmogorov-smirnov.

Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data diolah, kuesioner

Berdasarkan gambar 4.1 di atas didapatkan hasil bahwa semua data terdistribusi secara normal karena penyebaran data berada di sekitar garis normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa ada tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.334	7.780		3.899	<.001		
Total Standar Operasional Prosedur	,063	,137	,052	,461	,646	,977	1.023
Total.Shift Kerja	,302	,141	,238	2.136	,036	,993	1.007
Total.Upah Kerja	,033	,084	,044	,388	,699	,978	1.023

a. Dependent Variable: Total.Kinerja_Karyawan

Sumber data : Data primer yang telah diolah spss versi 31

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance $X_1=0,977$, $X_2=0,993$, dan $X_3=0,978$ semuanya lebih besar dari nilai 0,10 dan nilai VIF $X_1= 1.023$, $X_2=1.007$, $X_3=1.023$ semuanya lebih kecil dari 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan variasi residual antar pengamatan dalam model regresi, dilakukan pengujian dengan metode grafik Park Gleyser.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,334	7,780		3,899	<,001
	Standar_Operasional_Prosedur	,063	,137	,052	,461	,646
	Shift_Kerja	,302	,141	,238	2,136	,036
	Upah_Kerja	,033	,084	,044	,388	,699

Sumber : Data primer yang telah diolah spss versi 31

4) Uji Autokorelasi

Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 't' dan 't-1' dalam model regresi linear, digunakan uji Durbin-Watson. Hasil uji autokorelasi disajikan di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.246 ^a	.260	.223	3.82629	1.968

a. Predictors: (Constant),Standar Operasional Prosedur,Shift kerja,Upah kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data : Data primer yang telah diolah spss versi 31

Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji Durbin-Watson. Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai Durbin-Watsen sebesar 1,968.

$$n = 80$$

$$k = 3$$

$$dL = 1.416$$

$$dU = 1.568$$

Jadi, batas bawah (dL) adalah sekitar 1,416 dan batas atas (dU) adalah sekitar 1,568. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi dalam regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Unstandardiz		Coefficients ^a				Collinearity	
	ed		d				Statistics	
	Coefficients		Coefficients					
	Std.							
Model	B	Error	Beta	T	Sig.	Tolerance		VIF
(Constant)	30.334	7.780		3.899	<.001			
Total. SOP	.063	.137	.052	.461	.646	.977	1.023	
Total.Shift Kerja	.302	.141	.238	2.136	.018	.993	1.007	
Total.Upah Kerja	.033	.084	.044	.338	.001	.978	1.023	

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber data : Data primer yang telah diolah sps versi 31

$$Y = 30,334 + 0,063 (X1) + 0,302 (X2) + 0,033 (X3)$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X1 : Standar Operasional Prosedur

X2 : Shift Kerja

X3 : Upah Kerja

Keterangan :

1. Jika standar operasional prosedur, shift kerja, dan upah kerja sama dengan 0 maka kinerja karyawan sama dengan konstanta yaitu 30,334
2. Jika standar operasional prosedur diamsuksikan naik 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,063
3. Jika shift kerja diamsuksikan naik 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,302
4. Jika upah kerja diamsuksikan naik sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,033

Uji Koefisien Kolerasi

Kedua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, koefisien ini diukur menggunakan kolerasi product moment pearson. Di bawah ini merupakan tabelnya.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Standar Operasional_Prosedur	Shift Kerja	Upah Kerja	Kinerja_Karyawan
Standar_Operasional_Prosedur	Pearson Correlation	1	,067	,140	,030
	Sig. (2-tailed)		,556	,216	,793
	N	80	80	80	80
Shift_Kerja	Pearson Correlation	,067	1	,062	,238*
	Sig. (2-tailed)	,556		,587	,334
	N	80	80	80	80
Upah_Kerja	Pearson Correlation	,140	,062	1	,051
	Sig. (2-tailed)	,216	,587		,652
	N	80	80	80	80
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,030	,238*	,051	1
	Sig. (2-tailed)	,793	,334	,652	
	N	80	80	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber data : Data primer yang telah diolah sps versi 31

Pada tabel di atas terlihat antara kinerja dengan standar operasional prosedur menghasilkan angka 0,793. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara kinerja dengan standar operasional prosedur adalah kuat karena r berkisar antara 0,81-1,000. Untuk korelasi antara kinerja dengan shift kerja menghasilkan angka 0,334. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara kinerja dengan shift kerja mempunyai korelasi yang rendah karena nilainya berkisar antara 0,20 - 0,399. Untuk korelasi antara kinerja dengan upah kerja menghasilkan angka 0,652. Angka tersebut menunjukkan korelasi antara kinerja dengan upah kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat karena nilainya berkisar antara 0,60 - 0,799.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel independen (standar operasional prosedur, shift kerja, dan upah kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.246 ^a	.260	.223	3.82629	1.968

a. Predictors: (Constant), Standar Operasional Prosedur, Shift kerja, Upah kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data : Data primer yang telah diolah spss versi 31

Nilai adjusted r square atau koefisien determinasi adalah 0,223. Angka ini menunjukkan adanya hubungan variabel independen (standar operasional prosedur, shift kerja, dan upah kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar

22,3%, sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi variabel lain yang diteliti.

Uji Statistik

1) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen signifikan terhadap variabel dependen. t hitung bisa dilihat pada tabel 4.10 besarnya adalah t tabel di cari dengan tingkat signifikan 5% $df = n-k$ ($80-4=76$) yaitu ditentukan sebagai berikut:
t hitung < t tabel maka H_0 diterima
t hitung > t tabel maka H_a ditolak

Tabel 12
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,334	7,780		3,899	<,001		
Standar_Operasional_Prosedur	,063	,137	,052	,461	,646	,977	1,023
Shift_Kerja	,302	,141	,238	2,136	,036	,993	1,007
Upah_Kerja	,033	,084	,044	,388	,699	,978	1,023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber data : Data primer yang telah diolah spss versi 31

Standar Operasional Prosedur (SOP):

Nilai Sig. (p-value) adalah 0.646. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Beta (0.052) menunjukkan hubungan negatif yang sangat lemah, namun tidak signifikan secara statistik. Nilai Tolerance (0.977) dan VIF (1.023) menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang serius.

Shift Kerja:

Nilai Sig. (p-value) adalah 0.036. Karena nilai ini lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa Shift Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Beta (0.238) menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan atau perubahan pada shift kerja memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Nilai Tolerance (0.993) dan VIF (1.007) menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang serius.

Upah Kerja:

Nilai Sig. (p-value) adalah 0.699. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa Upah Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Beta (0.044) menunjukkan hubungan positif yang sangat lemah, namun tidak signifikan secara statistik. Nilai Tolerance (0.978) dan VIF (1.023) menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang serius.

Konstanta:

Nilai B (koefisien unstandardized) adalah 30.334, yang menunjukkan nilai Kinerja Karyawan ketika semua variabel independen bernilai nol. Nilai Sig. (<0.001) menunjukkan bahwa konstanta ini signifikan secara statistik.

2) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 13

Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,524	3	23,841	1,628	,190 ^b
	Residual	1112,676	76	14,640		
	Total	1184,200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Upah_Kerja, Shift_Kerja, Standar_Operasional_Prosedur

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.). Nilai signifikansi (Sig.) untuk model regresi ini adalah 0.190. Dalam pengujian hipotesis, ambang batas signifikansi yang umum digunakan adalah 0.05 (alpha). Karena nilai Sig. (0.190) lebih besar dari 0.05, ini berarti bahwa model regresi secara keseluruhan tidak signifikan secara statistik.

SIMPULAN

Dari hasil pengolahan data dan analisis di Bab IV mengenai Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Shift Kerja, dan Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Darma Mulia Makmur Caringin Bogor, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan: Standar Operasional Prosedur (SOP) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darma Mulia Makmur. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan atau keberadaan SOP di perusahaan, berdasarkan persepsi responden, belum memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja individu karyawan.
- 2) Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Shift kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darma Mulia Makmur. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaturan dan pelaksanaan shift kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan.
- 3) Pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Upah kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darma Mulia Makmur. Ini menandakan bahwa, meskipun upah merupakan salah satu faktor penting, berdasarkan data penelitian ini, upah kerja belum menjadi faktor pendorong utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara individual.
- 4) Pengaruh SOP, Shift Kerja, dan Upah Kerja secara Simultan: Standar Operasional Prosedur (SOP), shift kerja, dan upah kerja secara simultan atau bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Darma Mulia Makmur. Ketiga variabel ini hanya mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 2,3%, yang menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albiansyah. (2023). Analisis Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Mobil Mitsubishi Xpander Pada Pt Batavia Bintang Berlian Cipondoh Kota Tangerang. *Management Research And Business Journal (Mrb)*, 1(1), 38–57. <https://Stiebp.Ac.Id/Jurnal/Index.Php/Mrb/Article/View/20>
- Ariyanto, B. A. S. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk. *Management Research And Business Journal*, 2(2), 113–124.
- Desika Andriani, A. N. A. (2024). Analisis Pengaruh Hak Cuti, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Zieka Putra Utama. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 85–100.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (10th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Parmin, Y. (2024). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antar Nusa Jakarta. *Management Research And Business Journal*, 1(2), 14–33.
- Rahakbauw, O. D., & Pujaka, G. (2025). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pt Faber Castell Jakarta Barat. *Management Research And Business Journal*, 3(1), 41–54. <https://doi.org/10.64237/Mrb.V3i1.102>
- Setiasih, S., & Dandono, Y. R. (2022). The Impact Of Full Funnel Marketing Strategy Towards Preference Hotels Mediated By Technology-Driven Market In The Tourism Industry. *International Journal Of Management And Digital Business*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.54099/Ijmdb.V1i1.330>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (10th Ed.). Cv.Afabeta.
- Tannady. (2017). *Pengertian Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tukidi, Oktaviani, S. A., Hastuti, W., & Ida Adhani. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Plus Fatahillah Ciledug Kota Tangerang. *Jurnal Nusa Manajemen*, 2(3), 613–627. <https://doi.org/10.62237/Jnm.V2i3.338>