

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN
STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT KEBUN
KAYU ARO KERINCI JAMBI**

SKRIPSI

Oleh :

GILANG MAULANA

12 822 0001



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN STANDAR
OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT
KEBUN KAYU ARO KERINCI JAMBI**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian
Universitas Medan Area*



Oleh :

**GILANG MAULANA
12 822 0001**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi
Nama : Gilang Maulana
Npm : 12 822 0001
Fakultas : Pertanian

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



(Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D)

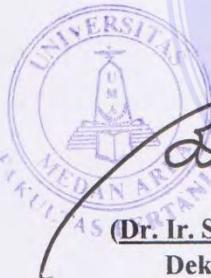
Pembimbing I



(Faeza Hafiz Saragih, SP, M.Sc)

Pembimbing II

Diketahui :



(Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si)

Dekan Fakultas Pertanian



(Rahma Sari Siregar, SP, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 22 Mei 2018

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun ini sebagai syarat memperoleh gelar sarjana adalah benar hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Februari 2019




Gilang Maulana
12 822 0001

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

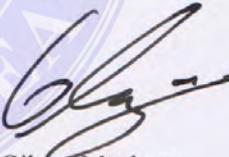
Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gilang Maulana
NPM : 12.822.0001
Program Studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan
Pada Tanggal: Februari 2019
Yang menyatakan



Gilang Maulana

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pengaruh penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci, Jambi. Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus 2017. Penentuan sampel pada penelitian ini adalah secara *disproportionate stratified random sampling* dengan jumlah data di olah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang menggambarkan bahwa penerapan standar operasional prosedur mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci, Jambi. Sampel dalam penelitian ini terbagi dua yaitu karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana dibagian produksi. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan yang dibagi dengan tiga dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu. Penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif sebesar 1,124 poin pada kuantitas kerja. Penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif sebesar 0,887 poin pada kualitas kerja. Penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif sebesar 0,640 poin.

Kata kunci : Penerapan SOP, Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of influence of the implementation of standard operating procedures on the performance of PT. Perkebunan Nusantara VI Kayu Aro Plantation Unit Kerinci, Jambi. This research was conducted in August 2017. The determination of the sample in this study was disproportionately stratified random sampling with the amount of data processed using descriptive analysis and simple linear regression analysis. The method used in this research is descriptive quantitative, which illustrates that the application of standard operating procedures affects the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara VI Kayu Aro Plantation Unit Kerinci, Jambi. The sample in this study is divided into two, namely leadership employees and executive employees in the production section. The results of this study show the effect of implementing standard operating procedures on employee performance divided by three dimensions, namely the quantity of work, quality of work, and time determination. The implementation of standard operating procedures has a positive effect of 1.124 points on the quantity of work. The implementation of standard operating procedures has a positive effect of 0.887 points on the quality of work. The implementation of standard operating procedures has a positive effect of 0.640 points.

Keywords: Application of SOP, Work Quantity, Work Quality, Timeliness, Employee Performance.

RINGKASAN

Gilang Maulana. *Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi.* Skripsi program studi Agribisnis. Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Pembimbing I. Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D. Pembimbing II. Faoeza Hafiz Saragih, SP, MSc.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, diantara faktor tersebut adalah Standar Operasional Operasional (SOP). SOP merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Penerapan SOP yang baik, akan menunjukkan konsisten hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan seluruhnya dengan mengacu kepada kemudahan, pelayanan, dan pengaturan yang seimbang. SOP mempunyai peranan penting dalam proses pengembangan perusahaan. Tanpa adanya standar baku, pengelolaan perusahaan pasti tidak memiliki keunggulan kompetitif.

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerincin, Jambi yang dibagi dua strata yaitu karyawan pimpinan berjumlah 16 orang dan karyawan pelaksanakan berjumlah 710 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling* sehingga peneliti mengambil sampel karyawan pimpinan seluruhnya dan karyawan pelaksana 10 % dari populasi. Untuk lebih jelasnya dengan perhitungan karyawan pimpinan sebanyak 16 orang dan $710 \times 10\% = 71$ orang karyawan pelaksanakan. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh penerapan standar operasional prosedur terhadap kinerja karyawan yang dibagi dengan tiga dimensi yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu. Penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan sebesar 1,124 poin pada kuantitas kerja. Penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,887 poin pada kualitas kerja. Penerapan standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,640 poin pada ketepatan waktu.

Kata kunci : Penerapan SOP, Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Kinerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Bandar Selamat Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 31 Januari 1995. Anak ke 2 dari 3 bersaudara yang merupakan putri dari Ayahanda Ir. Husairi, MM dan Ibunda Ir. Kasniwati. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah dimulai pada tahun 2000 di SDN No. 105387 di Sei Karang dan lulus pada tahun 2006. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 37 Bandung dan lulus pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Swasta Panca Budi Medan dan lulus pada tahun 2012. Kemudian pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Medan Area Fakultas Pertanian Program Studi Agribisnis. Pada bulan Agustus sampai dengan September pada tahun 2015 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di PTPN III Kebun Torgamba.

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah menjabat sebagai anggota Koordinator Informasi dan Kominikasi PEMA FAPERTA UMA selama satu periode (2013 – 2014). Pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai Anggota Mahasiswa Pencinta Alam Universitas Medan Area (MAPALA UMA). Di tahun 2015 - 2016 penulis menjabat sebagai Sekretaris Umum PEMA FAPERTA UMA. Di tahun yang sama penulis menjabat sebagai koordinator Divisi Pendidikan dan Latihan MAPALA UMA. Di tahun 2016 penulis terdaftar sebagai Anggota Merpati Putih Universitas Medan Area (MP UMA). Di periode tahun 2016 – 2017 penulis menjabat sebagai Bendahara Umum MAPALA UMA. Di periode berikutnya yaitu tahun 2017 – 2018 penulis menjabat sebagai Sekretaris Umum MAPALA UMA.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro, Kerinci, Jambi”.

Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Tahun 2017/2018. Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan, yaitu kepada :

1. Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si, selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Ir. Hj. Yusniar Lubis, MMA, selaku ketua sidang skripsi yang telah membantu dalam menyelesaikan sidang ujian akhir skripsi.
3. Prof. Ir. H. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Faoeza Hafiz Saragih, SP, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Rahma Sari Siregar, SP, MMA, selaku sekretaris sidang skripsi yang telah membantu dalam menyelesaikan sidang ujian akhir skripsi.
6. PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro yang memberikan izin dan kerja sama untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Orang tua Penulis Ir. Husairi, MM. dan Ir. Kasniwati serta kakak kandung Sabrina Anugrahi, S.Psi, M.Psi. yang telah banyak memberikan doa dan dukungan dalam penyelesaian studi.
8. Sahabat-sahabat Fakultas Pertanian (Intan Purnama Sari Purba, SP., Manuel Roxes, SP., Hendrico Nababan, SP., Fahrizal Dippos Sitorus, SP., Dwi Anggera Wicaksono, SP., dkk) terimakasih atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini.
9. Seluruh saudara dan saudari di MAPALA UMA (Silvia Triani Hapsari, SP., Putra Lukmana Hsb, Chairul Herobin Harianja, Riski Ramadhan Nasution) yang telah banyak membantu dan memberikan semangat serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dikarenakan keterbatasan waktu, fasilitas dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Dan semoga ini dapat bermanfaat.

Medan, Februari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran.....	7
1.6. Hipotesis.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Teori Kinerja	10
2.1.1. Pengertian Kinerja	10
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	14
2.2. Teori Standar Operasional Prosedur (SOP)	14
2.2.1. Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)	14
2.2.2. Jenis-jenis Standar Operasional Prosedur (SOP).....	15
2.2.3. Tujuan dan Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP)	16
2.3. Penelitian Terdahulu	19

BAB III. METODE PENELITIAN	22
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel	22
3.2.1. Populasi	22
3.2.2. Sampel	22
3.3. Metode Penelitian.....	23
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	24
3.5. Teknik Analisis Data.....	25
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	25
3.5.2. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	26
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	27
3.6.1. Skala Pengukuran Variabel	29
BAB IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	31
4.1. Profil Perusahaan.....	31
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	31
4.1.2. Letak dan Data Geografis Perusahaan.....	32
4.1.3. Areal Hak Guna Usaha (HGU).....	33
4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan	35
4.2. Struktur Organisasi.....	35
4.3. Uraian Tugas.....	36
4.4. Teh.....	38
4.4.1. Fungsi dan Manfaat Teh.....	38
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1. Hasil Penelitian.....	40
5.1.1. Analisis Deskriptif.....	40
5.1.1.1. Karakteristik Responden	40
5.1.1.2. Deskripsi Jawaban Responden	43
5.1.2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	49
5.1.2.2. Variabel Kuantitas Kerja (Y_1).....	50
5.1.2.3. Variabel Kualitas Kerja (Y_2).....	52

5.1.2.4. Variabel Ketepatan Waktu (Y ₃)	55
5.2. Pembahasan	57
5.2.1. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Kuantitas Kerja (Y ₁).....	57
5.2.2. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Kualitas Kerja (Y ₂).....	58
5.2.3. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Ketepatan Waktu (Y ₃)	60
5.2.4. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
6.1. Kesimpulan.....	63
6.2. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	67



DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1.	Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana	3
2.	Perkembangan Produksi dan Kinerja Karyawan (2013 – 2016)	4
3.	Operasional Variabel Penelitian	29
4.	Instrumen Skala Likert	30
5.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Penerapan SOP (X).....	43
6.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kuantitas Kerja (Y ₁).....	45
7.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kerja (Y ₂).....	47
8.	Frekuensi Jawaban Responden Variabel Ketepatan Waktu (Y ₃).....	48
9.	Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Kuantitas Kerja (Y ₁).....	50
10.	Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Kualitas Kerja (Y ₂).....	52
11.	Hasil Regresi Linear Sederhana Variabel Ketepatan Waktu (Y ₃).....	55



DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	8
2.	Struktur Organisasi Unit Kebun Kayu Aro	35
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Tabulasi Data Penelitian
3.	Hasil Olahan SPSS Penerapan SOP terhadap Kuantitas Kerja
4.	Hasil Olahan SPSS Penerapan SOP terhadap Kualitas Kerja
5.	Hasil Olahan SPSS Penerapan SOP terhadap Ketepatan Waktu
6.	Hasil Olahan SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
7.	Dokumentasi Penelitian
8.	Lokasi Penelitian
9.	Surat Pengambilan Data/Riset
10.	Surat Selesai Melaksanakan Penelitian/Riset



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2005 : 9). Defenisi kinerja menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005 : 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes dalam Mangkunegara (2005 : 9) menegemukakan defenisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas, sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Salah satu tujuan dari perusahaan adalah meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan produktivitas perusahaan dapat dicapai dengan dimilikinya sumber daya manusia yang handal dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Produktivitas dapat diraih jika karyawan dalam perusahaan bekerja sesuai peraturan yang telah ditentukan, serta efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nawawi, 2000:97).

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, diantara faktor tersebut adalah Standar Operasional Operasional (SOP). Menurut Sailendra (2015:11) SOP merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Penerapan SOP yang baik, akan menunjukkan konsisten hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan seluruhnya dengan mengacu kepada kemudahan, pelayanan, dan pengaturan yang seimbang. SOP mempunyai peranan penting dalam proses pengembangan perusahaan. Tanpa adanya standar baku, pengelolaan perusahaan pasti tidak memiliki keunggulan kompetitif. Dengan SOP, semua kegiatan aktivitas operasional dapat terkendali dan terpantau dengan baik. Penerapan SOP yang mengikuti peraturan akan berdampak pada kinerja yang baik, hal ini disebabkan oleh seluruh rangkaian kegiatan operasional yang dijalankan oleh karyawan berjalan semestinya. Setiap perusahaan, bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Tanpa adanya panduan yang jelas, tugas dan fungsi tiap elemen perusahaan akan berjalan timpang. Itulah mengapa perusahaan membutuhkan Standar Operasional Prosedur.

Kebun/Unit Usaha Kayu Aro merupakan salah satu unit usaha yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara VI yang bergerak dibidang pertanian khususnya perkebunan dan memiliki dua komoditi yaitu Teh dan Kopi, namun komoditi yang menjadi tanaman produksi utama adalah Teh. Dengan areal Hak Guna Usaha (HGU) seluas 3.014,60 Ha, Kebun/Unit Usaha Kayu Aro memiliki luas areal produksi 2.626,48 Ha dan areal non-produksi seluas 388,12 Ha. Luas areal perkebunan yang luas membutuhkan pemeliharaan dan pengelolaan yang lebih

untuk menyesuaikan produksi dengan luas arealnya. Mempunyai luas 3.014,60 Ha, Kebun Kayu Aro dibagi menjadi delapan (8) bagian yang biasa disebut Afdeling yang diberi nama Afdeling A, B, C, D, E, F, G, dan H (Profil PTPN VI Kebun Kayu Aro 2016). Dengan jumlah Afdeling yang banyak, maka perusahaan membutuhkan karyawan dengan kuantitas yang banyak pula. Sehingga tantangan terbesar perusahaan yang memiliki kuantitas yang banyak adalah meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Adapun jumlah karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana tertera pada Tabel 1 :

Tabel 1. Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana

No	Tahun	Karyawan Pimpinan	Karyawan Pelaksana	Total
1	2013	17	1.070	1.087
2	2014	17	960	977
3	2015	16	826	842
4	2016	16	736	752
5	2017	16	710	726

Sumber : Profil unit kebun kayu aro desember 2016

Kinerja karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diembannya, dengan jumlah yang cukup banyak maka untuk manajemen pekerjaan juga harus dengan manajemen yang baik. Karyawan Pimpinan sebagai pengawas dari kinerja Karyawan Pelaksana juga membutuhkan prosedur yang sesuai, karena itulah dibutuhkan Standar Prosedur Operasional (SOP) untuk menyelesaikan segala pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dengan komoditi teh hitam yang menjadi tanaman produksi utama PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro dan jumlah permintaan komoditi

the hitam di pasar local maupun mancanegara seharusnya meningkatkan profit perusahaan. Adapun nilai produksi tanaman teh hitam yang ada di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro selama lima tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 2. Perkembangan Produksi dan Kinerja Karyawan (2013 – 2016)

Tahun	Jumlah Karyawan	Teh Kering (Kg)	Kinerja Karyawan
2013	1.087	4.203.663	3.867,21
2014	977	3.554.516	3.638,19
2015	842	2.167.283	2.573,97
2016	752	1.627.726	2.164,52
2017 (RKAP)	726	2.200.364	3.030,80

Sumber : *Profil Unit Kebun Kayu Aro Desember 2016*

Perkembangan produksi pada Tabel 2 terjadi penurunan pada Jumlah Karyawan, Hasil Produksi Teh Kering (Kg), dan juga Kinerja Karyawan. Hal tersebut menimbulkan permasalahan pada tingkat produksi dan juga kinerja karyawan yang melaksanakan proses produksi. Masih banyak faktor penurunan tingkat produksi dan faktor yang penting adalah sumber daya manusia yang harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia dibutuhkan prosedur yang efektif dan efisien. Dengan adanya Standar Operasional Prosedur memudahkan dan mempercepat kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan hasil *prasurvey* peneliti, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro, nampak masih terdapat banyak kendala yang dihadapi karyawan sehingga sulit untuk mencapai kemaksimalan produktivitas perusahaan. Kondisi yang sering terjadi di PT.

Perkebunan Nusantara Vi Unit Kebun Kayu Aro, seperti kurangnya implementasi Instruksi Kerja (IK) pada saat melakukan pemeliharaan maupun pemanenan tanaman teh. Sehingga memunculkan dugaan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun oleh perusahaan masih belum memaksimalkan kinerja karyawan dikarenakan beberapa prosedur yang dilakukan tidak sesuai dengan pengalaman dan kinerja karyawan.

Dari hasil yang didapatkan oleh peneliti, peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut tentang kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro seberapa besar pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro. Oleh karena itu peneliti ingin mengkaji masalah kinerja karyawan secara mendalam dengan judul “**Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Jambi**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.
2. Bagaimana penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.
3. Apakah ada pengaruh dari penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayo Aro.
2. Untuk mengetahui penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Untuk memperkaya ilmiah tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk memberikan informasi tentang hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

1.5. Kerangka Pemikiran

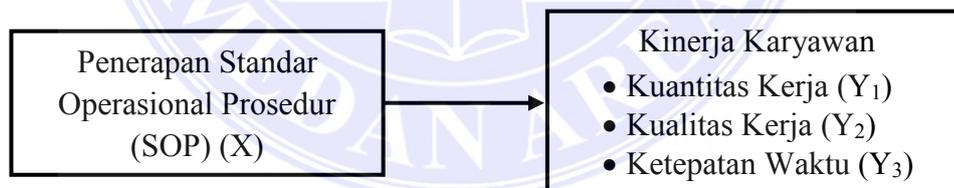
Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena untuk menjalankan roda perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang efektif dan efisien. Setiap perusahaan pasti selalu berusaha agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, sebab jika setiap perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka akan diperoleh banyak keuntungan, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, target pekerjaan dapat tercapai, kualitas kerja meningkat, sehingga produktivitas perusahaan yang dihasilkan dapat ditingkatkan.

Tingkat kinerja karyawan dapat diukur dari tingkat produktivitas perusahaan karena setiap perusahaan memiliki target produksi setiap tahunnya. Pada perusahaan berbentuk perkebunan seperti PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro memiliki target atau tujuan produksi yang biasa disebut Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Hasil kinerja karyawan akan ditentukan baik atau kurang baik dengan tercapai atau tidaknya realisasi produksi terhadap Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP). Dengan kata lain tingkat produktivitas perusahaan juga menjadi tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan tersebut baik atau kurang baik.

Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan adalah hal yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan karena menentukan produktivitas perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan harus memperhatikan prosedur kerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Di dalam perusahaan prosedur kerja ini disusun dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP). Penyederhanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh PT. Perkebunan

Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro menjadi Instruksi Kerja (IK) yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dalam segi efektifitas dan efisiensi kerja. Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur juga belum sampai pada titik maksimalnya, dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya. Kesesuaian Instruksi Kerja (IK) pada kinerja karyawan menjadi sebuah masalah bagi perusahaan. Sehingga dibutuhkannya peninjauan pada penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai titik maksimal prosedur tersebut dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dari uraian di atas, maka dibuat suatu kerangka konseptual yang ditujukan untuk menganalisis hubungan korelasi antara variabel bebas (Standar Operasional Prosedur) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang disebut dengan *Descriptive Research* dan untuk menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang disebut dengan *Explanative Research*, sebagai berikut :

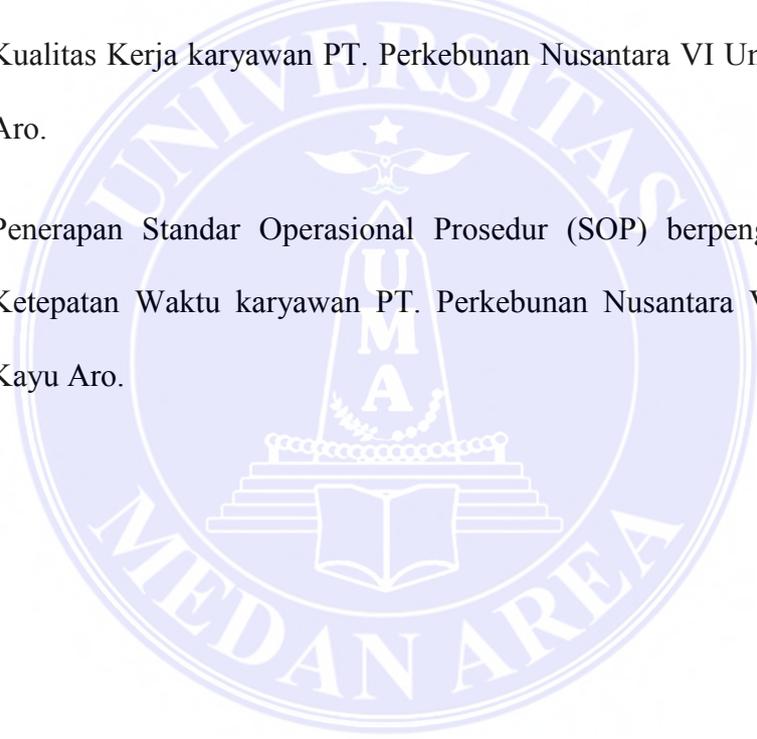


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

1.6. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat menyusun hipotesis penelitian sebagai dugaan awal hasil penelitian sebagai berikut :

1. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh terhadap Kuantitas Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.
2. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.
3. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh terhadap Ketepatan Waktu karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya adalah aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis, 2002:78). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:2). Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun di dalam organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dalam organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi (Wibowo, 2007:5). Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapa

oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja yang baik, pemanfaatan waktu yang baik, serta tingkat kesalahan dalam bekerja.

Menurut Moehariono (2009:60), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis, suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin organisasi menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dalam pengawasannya. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja seseorang, yaitu (Robbin, 2006 : 260) :

1. Variabel individual, terdiri dari :

a. Kemampuan dan keterampilan

Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.

b. Latar belakang

Kondisi dimasa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu.

c. Demografis

Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

2. Variabel organisasional, terdiri dari :

a. Sumber daya

Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia.

b. Kepemimpinan

Suatu seni koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

c. Imbalan

Balas jasa yang diterima oleh karyawan atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik.

d. Struktur

Hubungan wewenang dan tanggung jawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

e. Desain pekerjaan

Job description yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

3. Variabel psikologis, terdiri dari :

a. Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

b. Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.

c. Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang.

d. Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terdapat variabel organisasional yaitu desain pekerjaan. Desain pekerjaan mempunyai kesamaan arti dengan struktur pekerjaan yang dilandasi oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) organisasi/perusahaan. Sehingga Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260), ada tiga indikator dalam penilaian Kinerja Karyawan, yaitu :

1. Kuantitas Kerja, Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas Kerja, yaitu persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu, yaitu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.2. Standar Operasional Prosedur (SOP)

2.2.1. Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)

Setiap perusahaan bagaimanapun bentuk dan apapun jenisnya, membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit perusahaan. Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan dan menertibkan pekerjaan. Sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Sailendra, (2015:11) menyatakan “*Standard Operating Procedure (SOP)* merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar”.

Menurut Hartatik (2014:35) *Standard Operating Procedure (SOP)* adalah satu set instruksi tertulis yang digunakan untuk kegiatan rutin atau aktivitas yang berulang kali dilakukan oleh sebuah organisasi. Sedangkan Budihardjo (2014:7)

menyatakan “*Standard Operating Procedure (SOP)* adalah suatu perangkat lunak pengatur, yang mengatur tahapan suatu proses kerja atau prosedur kerja tertentu.”

2.2.2 Jenis-Jenis Standar Operasional Prosedur (SOP)

Menurut Sailendra (2015:38) ada dua jenis SOP sebagaimana disebutkan dalam sebuah modul yang disusun oleh Organisasi dan Tata Laksana berjudul *Pedoman Penyusunan Standar Prosedur Operasional di Lingkungan Kementerian Agama*. Jenis yang pertama adalah SOP teknis dan yang kedua adalah SOP administratif. SOP teknis adalah standar prosedur yang sangat rinci dan bersifat teknis. Disebut sebagai SOP yang sangat rinci dikarenakan setiap prosedur diuraikan dengan sangat teliti sehingga tidak ada kemungkinan variasi lain. Pada umumnya, SOP teknis dicirikan dengan pelaksana prosedur (aktor) bersifat tunggal, yaitu satu orang atau satu kesatuan tim kerja. Selain itu, juga berisi mengenai cara melakukan pekerjaan atau langkah rinci pelaksanaan pekerjaan. SOP ini biasanya diterapkan dalam penyelenggaraan kegiatan administrasi, antara lain pada bidang pemeliharaan sarana dan prasarana, keuangan (*auditing*), kearsipan, korespondensi, dokumentasi, pelayanan kepada masyarakat, dan kepegawaian.

Jenis yang kedua adalah SOP administratif yang merupakan standar prosedur yang disusun untuk jenis pekerjaan yang bersifat administratif. Yakni, pekerjaan yang dilaksanakan oleh lebih dari satu orang atau pekerjaan yang melibatkan banyak orang dan bukan merupakan satu kesatuan yang tunggal (tim, panitia). SOP ini dapat diterapkan pada pekerjaan yang menyangkut urusan kesekretariatan (*administrative*) pada unit-unit pendukung (*supporting units*) dan urusan teknis (*substantif*) pada unit-unit teknis (*operating units*). Adapun ciri-ciri dari SOP administratif yaitu :

1. Pelaksana prosedur (aktor) berjumlah banyak (lebih dari satu orang) dan bukan merupakan satu kesatuan yang tunggal.
2. Berisi tahapan pelaksanaan pekerjaan atau langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan yang bersifat makro ataupun mikro yang tidak menggambarkan cara melakukan pekerjaan.
3. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, jenis SOP administratif melingkupi pekerjaan yang bersifat makro dan mikro. SOP administratif makro menggambarkan pelaksanaan pekerjaan yang bersifat makro. Pelaksanaan tersebut melingkupi beberapa pekerjaan yang bersifat mikro dan berisi langkah-langkah yang lebih rinci. Sementara itu SOP administratif yang bersifat mikro merupakan bagian dari SOP administratif makro yang membentuk satu kesinambungan aktivitas.

2.2.3. Tujuan dan Manfaat Standar Operasional Prosedur (SOP)

Pada dasarnya, tujuan utama dari penyusunan SOP adalah untuk mempermudah setiap proses kerja dan meminimalisir adanya kesalahan di dalam proses pengerjaannya. SOP dibuat untuk menjadikan setiap pekerjaan bisa bekerja dengan efektif dan efisien. Sedangkan manfaatnya SOP bisa mempengaruhi bertahan atau tidaknya sebuah perusahaan.

Menurut Sailendra (2015:170), berikut tujuan dan manfaat adanya SOP bagi perusahaan. Berikut adalah tujuan :

- a. Menjaga konsistensi kerja setiap petugas, pegawai, tim dan semua unit kerja.
- b. Memperjelas alur tugas, wewenang serta tanggung jawab setiap unit kerja.
- c. Memudahkan proses pemberian tugas serta tanggung jawab kepada pegawai yang menjalankannya.

- d. Memudahkan proses pengontrolan setiap proses kerja.
- e. Memudahkan proses pemahaman staf secara sistematis dan general.
- f. Memudahkan dan mengetahui terjadinya kegagalan, ketidakefisiensian proses kerja, serta kemungkinan-kemungkinan terjadinya penyalahgunaan kewenangan pegawai.
- g. Menghindari kesalahan-kesalahan proses kerja.
- h. Menghindari kesalahan, keraguan, duplikasi dan inefisiensi.
- i. Melindungi organisasi atau unit kerja dari berbagai bentuk kesalahan administrasi.
- j. Memberikan keterangan tentang dokumen-dokumen yang dibutuhkan dalam suatu proses kerja, dan
- k. Menghemat waktu dalam program *training*, karena Standar Prosedur Operasional (SOP) tersusun secara sistematis.

Standar operasional prosedur juga memiliki manfaat sebagai berikut :

- a. Menjaga konsistensi dalam menjalankan suatu prosedur kerja.
- b. Menjadi salah satu alat *training* dan juga alat ukur kinerja karyawan.
- c. Mengetahui peran dan posisi masing-masing di internal perusahaan.
- d. Meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
- e. Sarana mengendalikan dan mengantisipasi apabila terdapat suatu perubahan sistem.
- f. Membantu dalam melakukan evaluasi terhadap setiap proses operasional perusahaan.
- g. Memberikan efisiensi waktu, karena semua proses kerja sudah terstruktur dalam sebuah dokumen tertulis.

- h. Sarana untuk mengomunikasikan pelaksanaan suatu pekerjaan
- i. Sebagai suatu acuan dalam melakukan penilaian terhadap proses layanan.
- j. Memudahkan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebagai konsumen dilihat dari sisi kesederhanaan pelayanan.
- k. Pegawai menjadi lebih mandiri dan tidak tergantung pada intervensi manajemen.
- l. Mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas.
- m. Menjadi alat komunikasi antara pelaksana dan pengawas dan menjadikan pekerjaan diselesaikan secara konsisten
- n. Para karyawan akan lebih percaya diri dalam bekerja dan tahu apa yang harus dikerjakan.
- o. Karyawan akan memberikan pelayanan dengan sungguh-sungguh, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.
- p. Dapat digunakan sebagai daftar yang digunakan secara berkala oleh pengawas ketika diadakan audit.
- q. Mengurangi beban kerja dan dapat meningkatkan *comparability*, *credibility* dan *defensibility*.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan SOP dalam setiap unit kerja di perusahaan memiliki peran strategis yang sangat unggul. Ini akan menyebabkan peningkatan efisiensi pada setiap proses kerja dalam setiap unit kerja perusahaan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Angih Wanabakti Pabisangan (2011) dan Nelman Dwihardo Horansil (2011) “Pengaruh Pelatihan , Penerapan SOP, Reward System, Lingkungan Kerja dan Peralatan Terhadap Produktivitas Teknisi (Studi Kasus Pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar)”. Dari hasil penelitian dan analisa diketahui bahwa pelatihan dan penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas teknisi, sedangkan reward system serta lingkungan kerja dan peralatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Teknisi.

Penelitian tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh Achmad Mun'in Ramadhan (2015) dalam artikel ilmiah Mahasiswa “Pengaruh Penerapan SOP (*Standard Operating Procedure*) dan Sistem Penghargaan (*Reward System*) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya”. Dari hasil penelitian SOP (*standard operating procedure*) dan sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh positif terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Artinya, bahwa dengan adanya penerapan SOP yang baik dan sesuai kebutuhan perusahaan dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena SOP berisi prosedur kerja yang nantinya dilakukan dan dikerjakan oleh setiap karyawan. Serta dengan adanya sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan merasa dihargai atas jerih payah dan usahanya sehingga akan mengoptimalkan produktivitas kerja di perusahaan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Penelitian tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh Ratih Nugraheni (2014), Apriatni EP (2014), dan Agung Budiatmo (2014) dalam artikel ilmiah “Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang”. Dari Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga secara parsial, adanya pengaruh positif dan signifikan antara standar operasional prosedur (SOP) dan pengawasan secara gabungan terhadap terhadap kinerja pramuniaga.

Penelitian tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh Irwansyah Putra (2015) “Pengaruh Penerapan *Standard Operating Procedure* Di Departemen *Food And Beverage Service* Grand Aston City Hall Medan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Standard Operating Procedure* berpengaruh sebesar 10.1 % terhadap kinerja karyawan, sementara 90,9 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Standard Operating Procedure* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan penerapan *Standard Operating procedure* dapat ditingkatkan lagi. Saran untuk pihak pengelola hotel Grand Aston City Hall Medan agar dapat lebih ketat dalam pengawasan penerapan *Standard Operating Procedure*. Agar tidak terjadinya beraneka ragam standard yang dilakukan karyawan.

Penelitian tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh Cecilia Octora M (2016) “Pengaruh Penerapan Standar Prosedur Operasional (SPO) dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm I Medan”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan SPO dan Disiplin

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel SPO berpengaruh positif signifikan, dan variabel disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Charoen Pokhpand Jaya Farm I Medan. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 37,5 %, faktor – faktor kinerja karyawan pada PT.Charoen Pokhpand Jaya Farm I Medan dapat dijelaskan oleh SPO dan Disiplin. Sedangkan sisanya 62,5% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro terletak di Desa Bedeng VIII, Kec. Kayu Aro, Kab. Kerinci, Jambi. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2017 sampai dengan bulan Nopember 2017.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam kesimpulan ini terbagi dalam 2 strata yaitu 16 orang karyawan pimpinan dan 710 orang karyawan pelaksana yang bekerja dibagian produksi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro yang berjumlah 726 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (*representatif*) (Sugiyono, 2012). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling*. Sugiyono (2001: 59) menyatakan bahwa teknik *disproportionate stratified random sampling* ini digunakan untuk menentukan

jumlah sampel bila populasinya berstrata tetapi kurang proporsional. Pada populasi terdapat 16 orang Karyawan Pimpinan dan 710 orang Karyawan Pelaksana, sehingga seluruh Karyawan Pimpinan diambil menjadi sampel dan dari jumlah Karyawan Pelaksana diambil 10% dari populasi sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan produksi (Sugiono, 2008) .

1.3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif diartikan sebagai suatu penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Menurut Sugiyono (2008), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data yang di angkakan.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel independen (X) : Standar Operasional Prosedur (SOP)
2. Variabel dependen (Y₁) : Kuantitas Kerja
3. Variabel dependen (Y₂) : Kualitas Kerja
4. Variabel dependen (Y₃) : Ketepatan Waktu

1.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu (Sugiyono, 2008 : 199) :

- a. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang akan di isi oleh responden. Responden akan dipilih secara acak dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan.
- b. Wawancara yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data atau bahan keterangan dengan mengadakan tanya jawab dan tatap muka langsung dengan pihak perusahaan yang berwenang mengenai masalah yang diteliti. Teknik wawancara ditujukan kepada karyawan pimpinan kebun yang menjadi pengawas pelaksanaan kinerja.

3.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang dan Lufti, 2012:76). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Situmorang dan Lufti, 2012:79).

Reliabilitas dinyatakan jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 atau nilai Cronbach Alpha 0,80. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 87

orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro dengan menggunakan program SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro yang berjumlah 73 orang. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai Corrected – Item total correlation $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
- b. Jika nilai Corrected – Item total correlation $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for windows* (Situmorang dan Lufti, 2012 : 79). Menurut Situmorang (2014 : 60), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r - \text{Alpha}$ positif dan lebih besar dari r- tabel maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r - \text{Alpha}$ negatif dan lebih kecil dari r- tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan, dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang

diteliti. Data diperoleh dari data primer yang diisi oleh sejumlah responden penelitian.

3.5.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik dengan regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan, Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Ketepatan Waktu apakah positif atau negatif.

Persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Y_1 = a + bX \dots\dots\dots (1)$$

$$Y_2 = a + bX \dots\dots\dots (2)$$

$$Y_3 = a + bX \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

Y_1 = Variabel terikat (Kuantitas Kerja)

Y_2 = Variabel terikat (Kualitas Kerja)

Y_3 = Variabel terikat (Ketepatan Waktu)

X = Variabel bebas (Standar Operasional Prosedur)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang dari standar korelasi maka dilakukan uji hipotesis.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan baik kemampuan X menerangkan Y dimana ($0 < R^2 < 1$).

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau T hitung $< T$ tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau T hitung $> T$ tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Definisi operasional dalam penelitian yang sama belum tentu memiliki definisi yang sama. Definisi Operasional dapat merujuk pada kepustakaan. Dalam penelitian ini variabel – variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk

memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Penerapan Standar Operasional Prosedur (X) : Pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yang disesuaikan dengan panduan maupun aturan yang telah disusun oleh perusahaan bertujuan untuk mempermudah kegiatan operasional tersebut (Sailendra, 2015).
- b. Kinerja Karyawan : Prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006 : 9).
- c. Kuantitas Kerja (Y_1) : Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. kuantitas kerja dapat dikatakan sebagai jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan (Wungu dan Brotoharsojo, 2003:56).
- d. Kualitas Kerja (Y_2) : kualitas yang mengacu pada kualitas sumberdaya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan (Matutina, 2001).
- e. Ketepatan Waktu (Y_3) : kesesuaian waktu kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- f. Karyawan Pimpinan : Karyawan pimpinan adalah karyawan yang memiliki strata tertinggi di perkebunan dan memiliki tugas dan fungsi sebagai perencana kerja, pengatur sistem kerja, penentu keputusan, dan pengawas kinerja karyawan.

- g. Karyawan Pelaksana : Karyawan pelaksana adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas perusahaan yang akan menentukan hasil produksi dan produktifitas perusahaan seperti ; panen, pemeliharaan, administrasi, penjagaan, dll.

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Penerapan SOP (X)	Standar-standar	a. Menyesuaikan prosedur dengan kinerja karyawan b. Menjaga konsistensi dan tingkat kinerja karyawan c. Meminimalisir kesalahan	<i>Likert</i>
2	Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja (Y ₁)	a. Mampu melaksanakan tugas b. Mampu bekerja melebihi jam kerja c. Mencapai target	<i>Likert</i>
		Kualitas kerja (Y ₂)	a. Hasil sesuai dengan standar b. Dipercaya oleh atasan c. Teliti dalam bekerja	
		Ketepatan Waktu (Y ₃)	a. Menggunakan waktu dengan tepat b. Tidak menunda-nunda waktu c. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	

Sumber : Robbins (2006)

3.6.1. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala *Likert* (Sugiyono, 2008:104) sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* menggunakan 5 tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 3.2. :

Tabel 4. Instrumen Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2008 : 113)



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Profil Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) disingkat PTPN VI, merupakan salah satu dari 14 badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan. Saat itu, komoditas yang di budidayakan meliputi tanaman kelapa sawit, kakao dan karet. Produk utama PTPN VI adalah Minyak Sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) dan produk teh.

Perjalanan panjang PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) yang selanjutnya disebut perusahaan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang Perkebunan dan usaha-usaha lain yang berkaitan dengan perkebunan, didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 1996 Tanggal 14 Pebruari 1996 dan dikukuhkan sebagai Badan Hukum dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, Jakarta No. 39 Tahun 1996 tanggal 11 Maret 1996 berkedudukan di Padang. Pada tahun 2002 terjadi perpindahan kedudukan perusahaan dari kota Padang Sumatera Barat ke kota Jambi Provinsi Jambi dan perubahan Penyertaan Pemerintah dari Rp. 350 Miliar pada pendirian awal menjadi Rp. 700 Miliar dengan Akte Notaris Sri Rahayu Prasetyo, SH, Jakarta No. 19 tahun 2002 tanggal 30 September 2002. Unit- unit usaha PT.Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) yang berupa kebun, pabrik pengolahan, sarana dan prasarana yang dikelola merupakan hasil peleburan aset eks.PT Perkebunan III, IV, VI dan VIII dimana hampir

seluruhnya berasal dari kebun proyek pengembangan dengan pola Perusahaan Inti Rakyat (PIR-BUN, PIR-NES, dan PIR-Trans) yang tersebar di Provinsi Sumatera Barat dan Jambi.

Kebun/Unit Usaha Kayu Aro dibuka pada tahun 1920 oleh Perusahaan Belanda yaitu NV. HVA (Namlodse Venotchaaf Handle Veriniging Amsterdam). Penanaman pertama dimulai pada tahun 1923 dan Pabrik Teh didirikan tahun 1925. Sejak mulai beroperasi, Teh yang dihasilkan adalah jenis Teh Hitam (Ortodoks). Pada tahun 1959, melalui PP No. 19 Tahun 1959 tentang " Penentuan Perusahaan Pertanian/Perkebunan milik Belanda yang dikenakan Nasionalisasi ", diambil alih Pemerintah Republik Indonesia. Sejak itu berturut-turut Kebun/Unit Usaha Kayu Aro mengalami perubahan Status/Organisasi dan manajemen sesuai dengan keadaan yang berlaku, yaitu :

- Tahun 1959 s/d. 1962 Unit Produksi dari PN Aneka Tanaman VI.
- Tahun 1963 s/d. 1973 bagian dari PNP Wilayah I Sumatera Utara.

4.1.2. Letak dan Data Geografis Perusahaan

Kebun/Unit Usaha Kayu Aro terletak di Desa Bedeng VIII Kecamatan Kayu Aro Kabupaten Kerinci Propinsi Jambi, dengan jarak :

- a. Dari Ibukota Kabupaten (Sungai Penuh) ±37 km.
- b. Dari Ibukota Propinsi (Jambi) ±452 km.

Adapun data geografis dari PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu

Aro sebagai berikut :

a. Elevasi/Tinggi dari Permukaan Laut.

1. Posisi/Letak Kebun :1°46,978° LS – 101°16,856° BT
2. Posisi/Letak Pabrik :1°49'22" S – 1°10'15'28"E
3. Elevasi Pabrik :1.430m
4. Elevasi Kebun terendah :1.401m
5. Elevasi Kebun tertinggi :1.715m

b. Iklim dan Cuaca

1. Curah Hujan setahun rata-rata :2.000mm
2. Hari Hujan setahun rata-rata :200Hari
3. Sinar Matahari setahun rata-rata :6Jam/hari
4. Suhu Udara antara 17° - 23° C suhu minimum 5° C
5. Kelembaban Nisbi/RH antara 70 - 95 %

c. Jenis Tanah

1. Jenis tanah dominan : Jenis Andosol

4.1.3. Areal Hak Guna Usaha (HGU)

Areal hak guna usaha (HGU) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro sudah bersertifikat HGU No. 2 tanggal 08 Mei 2002 yang mencakup sebagai berikut :

a. Luas lahan yang ditanami	
1. Tanaman menghasilkan (RKAP 2016)	:1.229,29Ha
2. Rencana Tanaman Ulang / Compacting	:703,50 Ha
3. Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) I	:360,48 Ha
4. Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) II	:182,86Ha
5. Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) III	:150,35Ha
6. Jumlah Areal Teh & Kopi	:2.626,48Ha
b. Luas areal Afdeling	
1. Luas areal Afd. A	:274,87Ha
2. Luas areal Afd. B	:280,12Ha
3. Luas areal Afd. C	:308,72Ha
4. Luas areal Afd. D	:390,40Ha
5. Luas areal Afd. E	:330,70Ha
6. Luas areal Afd. F	:357,83Ha
7. Luas areal Afd. G	:370,48Ha
8. Luas areal Afd. H	:313,36Ha
9. Jumlah (Afd.A s.d H)	:2.626,48Ha
c. Luas lahan belum/tidak ditanami	
1. Emplasmnt/Bangunan	:104,37Ha
2. Jurang/Kuburan/Hutan	:218,87Ha
3. Jalan/Jembatan	:56,93Ha
4. Areal Bibitan	:7,95Ha
5. Jumlah	:388,12Ha
d. Luas HGU (a + b)	:3.014,60Ha

4.1.4. Visi dan Misi Perusahaan

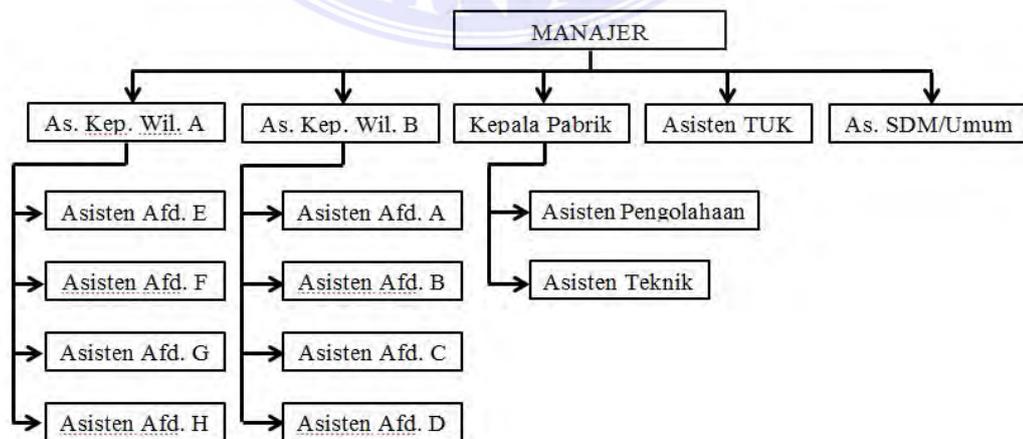
a. Visi

Menuju Perusahaan Agribisnis yang tumbuh berkembang dengan spirit kemitraan

b. Misi

1. Mengelola bisnis Kelapa Sawit, Teh dan HTI Karet secara profesional untuk menghasilkan produk berkualitas yang dikehendaki oleh Pasar.
2. Menumbuh kembangkan perusahaan dengan spirit kemitraan untuk mencapai kinerja unggul.
3. Mengelola usaha dengan mempraktikkan teknologi ramah Lingkungan dalam mewujudkan *Triple Bottom Line Principle*, yaitu : *Planet, People* dan *Profit*. Memosisikan karyawan sebagai pilar utama organisasi dan mitra usaha serta stakeholders lainnya sebagai pendukung dalam menciptakan nilai perusahaan.

4.2. Struktur Organisasi



Gambar 2. Struktur Organisasi Unit Kebun Kayu Aro

4.3.Uraian Tugas

Adapun uraian tugas unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro sebagai berikut :

1. Manajer

Manager adalah pimpinan perusahaan yang bertanggung jawab atas kegiatan di perkebunan Kayu Aro kepada Direksi PT. Perkebunan Nusantara VI.

2. Asisten Kepala

Asisten kepala bertugas mengkoordinir dari seluruh kegiatan bagian tanaman dan yang bertanggung jawab kepada manager. Asisten kepala membawahi 4 asisten afdeling (afdeling merupakan pembagian wilayah kerja untuk memudahkan pengawasan kerja). Dalam hal ini, bagian tanaman yang dimaksud merupakan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan penanaman, pemeliharaan, pemupukan dan pemanenan yang pada akhirnya akan menghasilkan pucuk segar daun teh yang akan diolah.

3. Asisten Afdeling

Asisten afdeling adalah asisten yang bertanggung jawab untuk sebuah wilayah yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Asisten afdeling bertugas untuk mengkoordinir karyawan yang berada di areal (Afdeling) yang menjadi tanggungjawabnya. Kegiatan pengawasan berupa dari pemanenan, pemeliharaan, hingga penanaman.

4. Kepala Pabrik

Kepala Pabrik adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berada pada pabrik pengolahan teh. Kegiatan yang berhubungan dalam pengolahan teh di pabrik seperti seleksi daun teh, pengeringan, dan pengolahan

akan diawasi oleh Kepala Pabrik. Kepala pabrik wajib melaporkan hasil produksi dari pabrik ke kantor kebun.

5. Asisten Pengolahan

Asisten pengolahan adalah bawahan dari kepala pabrik yang menjadi pengawas dalam kegiatan pengolahan daun teh basah menjadi daun teh kering berupa seleksi, pengeringan dan pemotongan.

6. Asisten Teknik

Asisten teknik adalah asisten yang berurusan dengan segala jenis alat produksi pada perkebunan seperti, alat panen, alat transportasi, alat pemeliharaan, dan segala alat yang berada di pabrik pengolahan teh.

7. Asisten TUK

Asisten TUK adalah asisten tata usaha karyawan yang memiliki tugas dalam segala administrasi yang berada di Kebun Kayu Aro seperti data produksi, data karyawan, RKAP (Rancangan Kerja Anggaran Perusahaan), dan arsip-arsip penting yang ada di Kebun Teh Kayu Aro.

8. Asistem SDM/Umum

Asisten SDM/Umum adalah asisten yang bertanggungjawab terhadap sumber daya manusia atau karyawan. Tugas dari asisten SDM/Umum adalah mendata seluruh karyawan dari usia, pendidikan, kesehatan, dan keluhan para karyawan.

4.4. Teh

Teh merupakan salah satu komoditi agribisnis & agroindustri yang mempunyai peran yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia. Teh merupakan bahan minuman yang disukai sebagian besar masyarakat Indonesia disamping kopi, susu dan minuman lainnya. Di bidang ekspor, teh (khususnya teh kering) merupakan komoditi ekspor tradisional Indonesia yang cukup penting sebagai penghasil devisa di luar minyak dan gas. Sebagai bahan minuman, teh memiliki nilai lebih dibanding minuman lainnya. Harganya tidak begitu mahal, dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh pakar gizi dari Jepang dan China, ternyata teh memiliki kekayaan mineral dan vitamin yang diperlukan oleh tubuh manusia.

4.4.1. Fungsi dan Manfaat Teh

Beberapa komponen yang terkandung antara lain ; *polyphenol* (10 sd. 25%), *asam amino*, *peptida*, *tannic acid* (9 sd. 20%), vitamin C (150 sd. 250 mg), vitamin E dan K, kandungan lainnya adalah *caffeine* yang terkadang juga disebut *theine*. Kandungan mineralnya adalah K, Mg, Fl, Zn, Se, Cu, Fe dan Ca.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Inuba (1988) dan Oghuni (1996) menyatakan bahwa sebagai minuman serbuk teh dapat meningkatkan hal-hal sebagai berikut :

1. Sistem pertahanan biologis tubuh misalnya, mereduksi alergi, mengaktivasi sistem kekebalan, dan memperkaya sistem getah bening.
2. Meningkatkan sistem pencegahan penyakit, misalnya menurunkan tekanan darah tinggi, diabetes (kencing gula), pencegahan terbentuknya tumor,

menghambat dan menyembuhkan penyakit kanker dan mencegah kelainan metabolisme bawaan.

3. Mengendalikan kadar kolesterol dan lipida darah, mengaktifkan sistem syaraf yang lemah, untuk penyakit *parkinson*.
4. Selain itu, dengan minum teh 4 sd. 5 kali sehari dengan kekentalan khusus, *katekin* teh akan menjadi antioksidan kuat dalam menghambat proses penuaan sel-sel tubuh.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

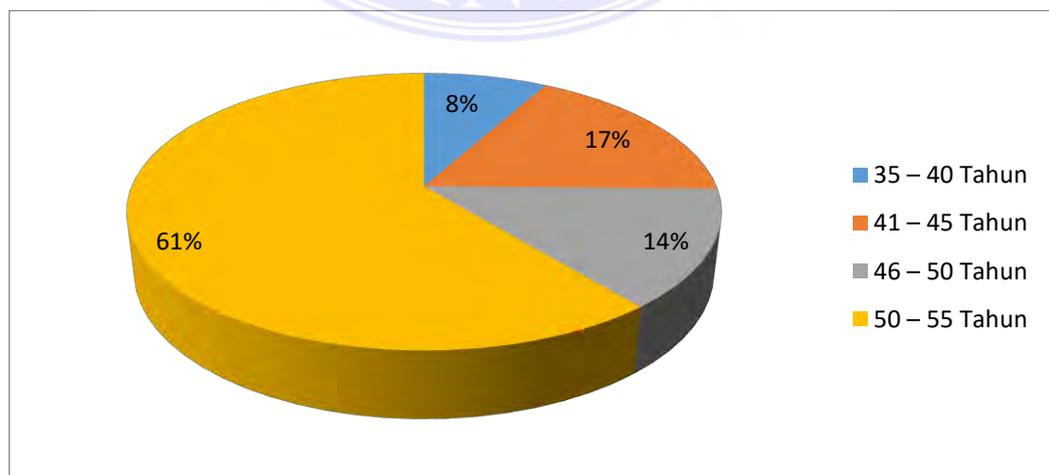
5.1.1. Analisis Deskriptif

5.1.1.1. Karakteristik Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan (kuesioner). Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 87 orang responden karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro. Kuesioner berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja. Dari kuesioner dapat diperoleh gambaran umum responden seperti yang disajikan dibawah ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



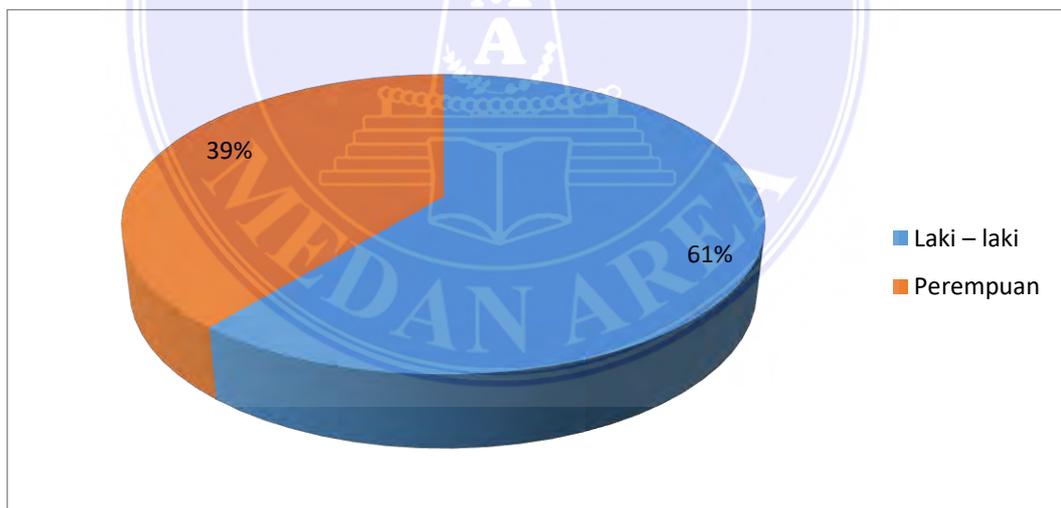
Gambar 3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Sumber : Hasil penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa Karakteristik Responden berdasarkan usia terlihat bahwa responden dengan usia 35 – 40 tahun berjumlah 7 orang (8,04 %), usia 41 – 45 tahun berjumlah 15 orang (17,24 %), usia 46 – 50 tahun sebanyak 12 orang (13,79 %), usia 50 – 55 tahun berjumlah 53 orang (60,91 %). Dari hasil tersebut terlihat bahwa responden yang berusia 50 – 55 tahun merupakan umur yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro adalah karyawan yang berada di usia yang tidak produktif.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4 berikut:



Gambar 4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

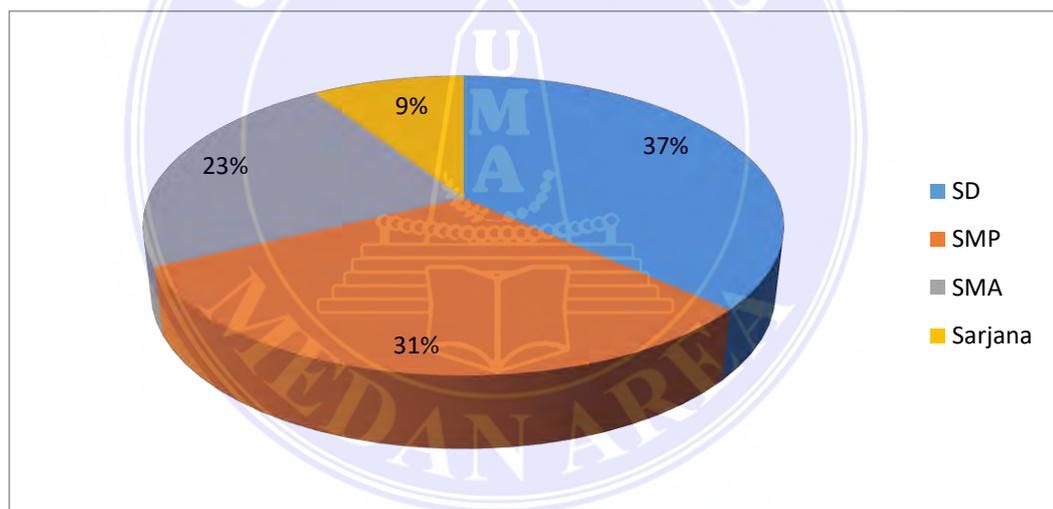
Sumber : Hasil penelitian, 2017 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebanyak 53 orang atau 60,91 % adalah karyawan laki – laki dan 34 orang atau 39,08 % adalah karyawan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun

Kayu Aro lebih banyak karyawan laki – laki dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan laki-laki lebih diandalkan dalam hal tenaganya, misalnya dalam kegiatan panen menggunggungkan mesin, pengangkutan hasil panen, menyeleksi hasil panen daun Teh dan lain sebagainya yang lebih pada pemanfaatan tenaganya. Sedangkan karyawan perempuan secara umum bertugas di Kantor Kebun atau Kantor Afdeling dan ada juga yang melakukan panen seperti memetik daun Teh, dan menyeleksi hasil panen.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 5 berikut:



Gambar 5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Sumber : Hasil penelitian, 2017 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada Gambar 5 terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD berjumlah 32 orang (36,78 %), SMP berjumlah 27 orang (31,03 %), SMA berjumlah 20 orang (22,98 %), dan tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 8 orang (9,19 %). Dari data tersebut terlihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan yang paling dominan adalah SD karena posisi ini diisi oleh karyawan Produksi bagian panen, bagian

seleksi daun Teh, bagian Pengangkutan hasil panen. Untuk posisi karyawan bagian administrasi diisi oleh karyawan yang berpendidikan SMP dan SMA. Sedangkan Karyawan Pimpinan yaitu Asisten dan Manajer diisi oleh karyawan yang berpendidikan Sarjana.

5.1.1.2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden menggambarkan bagaimana frekuensi jawaban responden atas pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Berikut ini dapat dilihat frekuensi jawaban responden tentang variabel Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) (X) yang terdiri dari 4 pernyataan, dan Kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 3 dimensi yaitu Kuantitas Kerja dengan 5 pernyataan, Kualitas Kerja dengan 4 pernyataan, dan Ketepatan Waktu dengan 3 pernyataan. Pada tabel 6.1 dapat dilihat frekuensi jawaban responden tentang variabel Penerapan SOP.

Tabel 5. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Penerapan SOP (X)

Item	SS	S	R	TS	STS	Total
	%	%	%	%	%	%
SOP dapat menyesuaikan pekerjaan yang saya lakukan.	31,03	32,18	26,43	3,44	6,89	100
Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	26,43	29,88	27,58	14,94	1,14	100
Saya jarang melakukan kesalahan selama bekerja sesuai dengan SOP.	24,13	31,03	33,33	8,04	3,44	100
Saya mampu bekerja sesuai proses kerja dengan adanya SOP.	26,43	31,03	28,73	10,34	3,44	100

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pernyataan 1 (SOP dapat menyesuaikan pekerjaan yang saya lakukan) 27 responden (31,03%) menjawab sangat setuju, 28 responden (32,18%) menjawab setuju, 23 responden (26,43%) menjawab ragu-ragu, 3 responden (3,44%) menjawab tidak setuju, dan 6 responden (6,89%) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkankaryawan setuju bahwaSOP dapat menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan.
2. Untuk pernyataan 2 (Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan)23 responden (26,43 %) menjawab sangat setuju, 26 responden (29,88 %) menjawab setuju, 24 responden (27,58 %) menjawab ragu-ragu, 13 responden (14,94 %) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (1,14 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukan bahwa karyawan setuju dan melakukan pekerjaan sesuai denan standar perusahaan.
3. Untuk pernyataan 3 (Saya jarang melakukan kesalahan selama bekerja sesuai dengan SOP)23 responden (26,43 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 29 responden (33,33 %) menjawab ragu-ragu, 7 responden (8,04 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (3,44 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan ragu-ragu dengan pernyataan jarang melakukan kesalahan selama bekerja sesuai dengan SOP.
4. Untuk pernyataan 4 (Saya mampu bekerja sesuai proses kerja dengan adanya SOP)23 responden (26,43 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 25 responden (28,73 %) menjawab ragu-ragu, 9 responden (10,34 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (3,44 %) menjawab sangat

tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dan mampu bekerja sesuai prosedur kerja dengan adanya SOP.

Tabel 6. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kuantitas Kerja (Y₁)

Item	SS	S	R	TS	STS	Total
	%	%	%	%	%	%
Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dengan waktu bersamaan	27,59	33,33	28,74	4,59	5,74	100
Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi.	27,59	28,74	26,44	16,09	1,14	100
Saya siap melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang melebihi porsi kerja saya.	24,14	31,03	32,18	9,19	3,44	100
Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	26,44	31,03	31,03	8,04	3,44	100
Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.	29,89	31,03	27,59	5,74	5,74	100

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pernyataan 5 (Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dengan waktu bersamaan) 24 responden (27,59 %) menjawab sangat setuju, 29 responden (33,33 %) menjawab setuju, 25 responden (28,74 %) menjawab ragu-ragu, 4 responden (4,59%) menjawab tidak setuju, dan 5 responden (5,74 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan karyawan setuju bahwa mereka mampu mengerjakan beberapa tugas dengan waktu bersamaan..
2. Untuk pernyataan 6 (Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi) 24 responden (27,59 %) menjawab sangat setuju, 25 responden (28,74 %)

menjawab setuju, 23 responden (26,44 %) menjawab ragu-ragu, 14 responden (16,09 %) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (1,14 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dan mampu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi.

3. Untuk pernyataan 7 (Saya siap melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang melebihi porsi kerja saya) 21 responden (24,14 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 28 responden (32,18 %) menjawab ragu-ragu, 8 responden (9,19 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (3,44 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan ragu-ragu dalam melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang melebihi porsi kerjanya.
4. Untuk pernyataan 8 (Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan) 23 responden (26,43 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab ragu-ragu, 7 responden (8,04 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (3,44 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Untuk pernyataan 9 (Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan) 26 responden (29,89 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 24 responden (27,59 %) menjawab ragu-ragu, 5 responden (5,74 %) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 7. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kerja (Y₂)

Item	SS	S	R	TS	STS	Total
	%	%	%	%	%	%
Saya dipercayai oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting.	29,89	29,89	22,99	14,94	2,29	100
Saya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan saya.	22,99	28,74	33,33	13,79	1,14	100
Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	25,29	31,03	31,03	9,19	3,44	100
Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.	28,74	31,03	29,89	4,59	5,74	100

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pernyataan 10 (Saya dipercayai oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting) 26 responden (29,89 %) menjawab sangat setuju, 26 responden (29,89 %) menjawab setuju, 20 responden (22,99 %) menjawab ragu-ragu, 13 responden (14,94 %) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (2,29 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan karyawan dipercayai oleh atasannya untuk melaksanakan tugas penting.
2. Untuk pernyataan 11 (Saya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasan saya) 20 responden (22,99 %) menjawab sangat setuju, 25 responden (28,74 %) menjawab setuju, 29 responden (33,33 %) menjawab ragu-ragu, 12 responden (13,79 %) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (1,14 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atasannya.

3. Untuk pernyataan 12 (Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja) 22 responden (25,29 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab ragu-ragu, 8 responden (9,19 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (3,44 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.
4. Untuk pernyataan 13 (Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan) 25 responden (28,74 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 26 responden (29,89 %) menjawab ragu-ragu, 4 responden (4,59 %) menjawab tidak setuju, dan 5 responden (5,74 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memeriksa kembali pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Tabel 8. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Ketepatan Waktu (Y₃)

Item	SS	S	R	TS	STS	Total
	%	%	%	%	%	%
Saya selalu menggunakan waktu dengan tepat.	29,89	32,18	22,99	10,34	4,59	100
Saya mampu melaksanakan tugas lebih cepat dari target waktu.	24,14	31,03	33,33	8,04	3,44	100
Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu.	24,14	28,74	33,33	12,64	1,14	100

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa :

1. Untuk pernyataan 14 (Saya selalu menggunakan waktu dengan tepat) 26 responden (29,89 %) menjawab sangat setuju, 28 responden (32,18 %) menjawab setuju, 20 responden (22,99 %) menjawab ragu-ragu, 9 responden (10,34 %) menjawab tidak setuju, dan 4 responden (4,59 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu.
2. Untuk pernyataan 15 (Saya mampu melaksanakan tugas lebih cepat dari target waktu) 21 responden (24,14 %) menjawab sangat setuju, 27 responden (31,03 %) menjawab setuju, 29 responden (33,33 %) menjawab ragu-ragu, 7 responden (8,04 %) menjawab tidak setuju, dan 3 responden (3,44 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan dominan ragu-ragu dengan pernyataan mampu melaksanakan tugas lebih cepat dari target waktu.
3. Untuk pernyataan 16 (Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu) 21 responden (24,14 %) menjawab sangat setuju, 25 responden (38,74 %) menjawab setuju, 29 responden (33,33 %) menjawab ragu-ragu, 11 responden (12,64 %) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (1,14 %) menjawab sangat tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan dominan ragu-ragu dengan pernyataan melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu.

5.1.2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel Penerapan Standar Operasional Prosedur (X) terhadap variabel Kuantitas Kerja (Y_1), Kualitas Kerja (Y_2), dan

Ketepatan Waktu (Y_3) karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Jambi. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

5.1.2.1. Variabel Kuantitas Kerja (Y_1)

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kuantitas Kerja (Y_1)

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kuantitas Kerja (Y_1)

Model			
	b	t hitung	Sig.
Konstanta	1,878	2,396	0,019
Penerapan SOP	1,124	21,751	0,000
R Square	0,848		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS for Windows 2017

Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis regresi linear sederhana maka didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = a + bX$$

$$Y_1 = 1,878 + 1,124X$$

Keterangan :

Y_1 = Variabel terikat (Kuantitas Kerja)

X = Variabel bebas (Standar Operasional Prosedur)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,878 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (Penerapan SOP) = 0 maka Kuantitas Kerja (Y_1) akan sebesar 1,878.

2. Koefisien regresi variabel Penerapan SOP (X) sebesar 1,124 menunjukkan bahwa variabel Penerapan SOP (X) berpengaruh positif terhadap kuantitas kerja karyawan bagian produksi atau dengan kata lain jika variabel Penerapan SOP (X) ditingkatkan maka kuantitas kerja karyawan bagian produksi akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Penerapan SOP (X) terhadap variabel Kuantitas Kerja (Y_1).

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinasi pada Tabel 9 menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,848 atau 84,8 %, Kuantitas Kerja dapat dijelaskan oleh Penerapan SOP. Sedangkan sisanya 15,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan *standard error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Hipotesis dalam Uji t adalah :

H_0 : Penerapan SOP (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kuantitas Kerja (Y_1).

H_1 : Penerapan SOP (X) berpengaruh signifikan terhadap Kuantitas Kerja (Y_1).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $> 0,05$.

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $< 0,05$.

Melalui Tabel 9 hasil uji signifikan secara pasial dapat diambil kesimpulan yaitu variabel Penerapan SOP (X) mempunyai nilai sebesar 0,000 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} = 21,751 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu variabel Penerapan SOP (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kuantitas Kerja (Y_1) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro. Artinya jika Penerapan SOP ditingkatkan, maka kuantitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro pun meningkat.

5.1.2.2. Variabel Kualitas Kerja (Y_2)

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kualitas Kerja (Y_2)

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kualitas Kerja (Y_2)

Model			
	b	t hitung	Sig.
Konstanta	1,593	2,724	0,008
Penerapan SOP	0,887	23,027	0,000
R Square	0,862		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS for Windows 2017

Berdasarkan Tabel 10 hasil analisis regresi linear sederhana maka didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y_2 = a + bX$$

$$Y_2 = 1,593 + 0,887X$$

Keterangan :

Y_2 = Variabel terikat (Kualitas Kerja)

X = Variabel bebas (Standar Operasional Prosedur)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,593 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (Penerapan SOP) = 0 maka Kualitas Kerja (Y_2) akan sebesar 1,593.
2. Koefisien regresi variabel Penerapan SOP (X) sebesar 0,887 menunjukkan bahwa variabel Penerapan SOP (X) berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan bagian produksi atau dengan kata lain jika variabel Penerapan SOP (X) ditingkatkan maka kualitas kerja karyawan bagian produksi akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Penerapan SOP (X) terhadap variabel Kualitas Kerja (Y_2).

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinasi pada Tabel 10 menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,862 atau 86,2 %, Kualitas Kerja dapat dijelaskan oleh Penerapan SOP. Sedangkan sisanya 13,8 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan *standard error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Hipotesis dalam Uji t adalah :

H_0 : Penerapan SOP (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y_2).

H_1 : Penerapan SOP (X) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y_2).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $> 0,05$.

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $< 0,05$.

Melalui Tabel 10 hasil uji signifikan secara parsial dapat diambil kesimpulan yaitu variabel Penerapan SOP (X) mempunyai nilai sebesar 0,000 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} = 23,027 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu variabel Penerapan SOP (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kualitas Kerja (Y_2) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro. Artinya jika Penerapan SOP ditingkatkan, maka kualitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro pun meningkat.

5.1.2.3. Variabel Ketepatan Waktu (Y₃)

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Ketepatan Waktu (Y₃)

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Ketepatan Waktu (Y₃)

Model	b	t hitung	Sig.
	Konstanta	1,552	2,611
Penerapan SOP	0,640	16,348	0,000
R Square	0,759		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS for Windows 2017

Berdasarkan Tabel 11 hasil analisis regresi linear sederhana maka didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y_3 = a + bX$$

$$Y_3 = 1,552 + 0,640X$$

Keterangan :

Y₃ = Variabel terikat (Ketepatan Waktu)

X = Variabel bebas (Standar Operasional Prosedur)

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta (a) = 1,552 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (Penerapan SOP) = 0 maka Ketepatan Waktu (Y₃) akan sebesar 1,552.
2. Koefisien regresi variabel Penerapan SOP (X) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa variabel Penerapan SOP (X) berpengaruh positif terhadap ketepatan waktu kerja karyawan bagian produksi atau dengan kata lain jika variabel

Penerapan SOP (X) ditingkatkan maka ketepatan waktu kerja karyawan bagian produksi akan meningkat.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Penerapan SOP (X) terhadap variabel Ketepatan Waktu (Y_3).

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinasi pada Tabel 11 menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,759 atau 75,9 %, Ketepatan Waktu dapat dijelaskan oleh Penerapan SOP. Sedangkan sisanya 24,1 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan *standard error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Hipotesis dalam Uji t adalah :

H_0 : Penerapan SOP (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Ketepatan Waktu (Y_3).

H_1 : Penerapan SOP (X) berpengaruh signifikan terhadap Ketepatan Waktu (Y_3).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $> 0,05$.

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai Sig. $< 0,05$.

Melalui Tabel 11 hasil uji signifikan secara pasial dapat diambil kesimpulan yaitu variabel Penerapan SOP (X) mempunyai nilai sebesar 0,000 dan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} = 16,348 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima variabel Penerapan SOP (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Ketepatan Waktu (Y_3) pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro. Artinya jika Penerapan SOP ditingkatkan, maka ketepatan waktu karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro pun meningkat.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Kuantitas Kerja (Y_1)

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. kuantitas kerja dapat dikatakan sebagai jumlah atau banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.

Berdasarkan hasil deskriptif dari jawaban responden menunjukkan bahwa variabel Kuantitas Kerja (Y_1) didominasi jawaban Setuju (S). Hal tersebut dikarenakan karyawan bagian produksi mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan dan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi atasan sehingga karyawan bagian produksi dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada variabel Penerapan SOP terhadap variabel Kuantitas Kerja diperoleh nilai positif sebesar 1,124. Artinya

antara variabel Penerapan SOP dan Kuantitas Kerja memiliki hubungan positif sehingga ketika penerapan SOP ditingkatkan 1 poin maka tingkat Kuantitas Kerja juga akan meningkat sebesar 1,124 poin.

Pada Standar Operasional Prosedur (SOP) terdapat alur kerja yang berisi sistem dan porsi pekerjaan yang merupakan kuantitas kerja karyawan. dari hasil yang didapat maka karyawan yang dapat menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) akan memiliki kuantitas kerja yang baik.

Porsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan disusun oleh perusahaan dengan tujuan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro kuantitas kerja karyawan bagian produksi dapat dilihat dari target panen yang harus dicapai seorang karyawan dalam waktu sehari. Rata-rata jumlah hasil panen daun teh basah yang bisa didapatkan oleh karyawan bagian produksi adalah 50 Kg/hk. Jumlah panen tersebut harus dipenuhi karena sudah disusun dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) sesuai dengan kebutuhan sistem pengolahan pabrik teh.

Ketika kuantitas kerja karyawan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur maka dapat dikatakan karyawan sanggup mengerjakan pekerjaan yang bertujuan meningkatkan hasil produksi perusahaan.

5.2.2. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Kualitas Kerja (Y₂)

Kualitas Kerja merupakan salah satu dari dimensi yang dapat diukur dalam Kinerja Karyawan. Menurut Matutina (2001), Kualitas Kerja adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumberdaya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif dari jawaban responden menunjukkan bahwa variabel Kualitas Kerja (Y_2) didominasi jawaban Setuju (S). Hal tersebut disebabkan oleh pernyataan-pernyataan yang disetujui oleh para karyawan bagian produksi seperti selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugas untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja dan memeriksa kembali hasil pekerjaannya sehingga tetap menjaga kepercayaan atasan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada variabel Penerapan SOP terhadap variabel Kualitas Kerja diperoleh nilai positif sebesar 0,887. Artinya antara variabel Penerapan SOP dan Kualitas Kerja memiliki hubungan positif sehingga ketika penerapan SOP ditingkatkan 1 poin maka tingkat Kualitas Kerja juga akan meningkat sebesar 0,887 poin.

Kualitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro dapat diukur dengan sistem kerja yang disusun oleh perusahaan. Pada Standar Operasional Prosedur (SOP) sudah dijelaskan atau ditentukan sistem kerja yang memiliki kualitas tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga karyawan yang menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) tentu memiliki kualitas kerja yang tinggi.

Sesuai dengan definisi kualitas kerja, keterampilan dan kemampuan karyawan dituntut harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Keterampilan karyawan dapat terbentuk dengan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) dan membuatnya sebagai pengalaman kerja karyawan tersebut. Salah satu keterampilan karyawan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah sistem panen yang dibagi menjadi dua jenis yaitu secara manual dan mekanik. Panen secara manual adalah sistem panen yang menggunakan

tangan untuk memetik dan juga menggunakan gunting yang dirancang khusus untuk daun teh. Panen secara mekanik adalah sistem panen menggunakan mesin pemotong daun teh yang sudah dirancang untuk mempermudah pekerjaan panen. Dari dua jenis sistem panen tersebut dibutuhkan keterampilan karyawan untuk memanen daun teh yang masih muda dan memiliki mutu daun teh yang tinggi.

Kemampuan karyawan dalam bekerja akan meningkat apabila karyawan tersebut mengikuti tatanan pekerjaan yang ada di Standar Operasional Prosedur (SOP) karena di dalam SOP dituntut ketelitian dan kerapihan pekerjaan seorang karyawan bagian produksi. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi sudah pasti meningkatkan produktivitas perusahaan.

5.2.3. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Ketepatan Waktu (Y_3)

Ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Waktu kerja telah diatur dalam perusahaan dan terdapat dalam Standar Operasional Prosedur (SOP).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari jawaban responden terhadap variabel Ketepatan Waktu (Y_3) didominasi jawaban Setuju (S). Hal tersebut dikarenakan karyawan bagian produksi setuju dengan pernyataan tentang ketepatan waktu seperti menggunakan waktu dengan tepat dan efisien dan tidak menunda-nunda waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang tujuannya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada variabel Penerapan SOP terhadap variabel Ketepatan Waktu diperoleh nilai positif sebesar 0,640. Artinya antara variabel Penerapan SOP dan Ketepatan Waktu memiliki hubungan

positif sehingga ketika penerapan SOP ditingkatkan 1 poin maka tingkat Kualitas Kerja juga akan meningkat sebesar 0,640 poin.

Standar Operasional Prosedur (SOP) menetapkan peraturan-peraturan berupa susunan pekerjaan, jumlah pekerjaan, dan waktu pekerjaan. Pada perkebunan teh, waktu panen sangat berpengaruh dengan kualitas atau mutu daun teh yang dipanen. Pada PT. Perkebunana Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro waktu kerja karyawan bagian produksi mulai dari pukul 07.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB. Karyawan bagian panen memiliki target waktu panen dan pengumpulan di pukul 10.00 WIB dan 16.00 WIB dikarenakan waktu tersebut adalah waktu untuk proses pengolahan di pabrik teh.

Berdasarkan waktu tersebut karyawan panen dituntut untuk menyelesaikan target panen dengan waktu yang sudah ditentukan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga ketepatan waktu karyawan sangat diandalkan dalam pekerjaan panen.

5.2.4. Pengaruh Penerapan SOP Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro, didapat hasil berupa analisis deskriptif yang didominasi oleh jawaban setuju (S). Dari hasil analisis regresi linear sederhana didapat nilai positif.

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan sebuah pedoman peraturan yang menentukan hasil pekerjaan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, oleh karena itu sesuai dengan hasil penelitian penerapan SOP berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan

Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro. Ketika Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) ditingkatkan atau diterapkan oleh karyawan maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.

Peningkatan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat berdampak positif dengan meningkatnya kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro. Hasil dari peningkatan tersebut jelas akan berpengaruh dari jumlah produksi dan produktivitas perusahaan, karena salah satu faktor yang mempengaruhi produksi perusahaan adalah tenaga kerja atau sumberdaya manusia yang diukur melalui kinerjanya.

Pengaruh penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil penelitian yang meneliti pengaruh penerapan SOP terhadap dimensi-dimensi dari kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari hasil analisis yang dilakukan dapat dirangkum bahwa pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja karyawan bernilai positif sehingga dapat dikatakan ketika penerapan SOP ditingkatkan maka kinerja karyawan (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu) juga akan meningkat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Penerapan SOP (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kuantitas Kerja (Y_1).
2. Variabel Penerapan SOP (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kualitas Kerja (Y_2).
3. Variabel Penerapan SOP (X) berpengaruh positif terhadap variabel Ketepatan Waktu (Y_3).

6.2. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, Penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel Penerapan SOP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu agar karyawan bagian produksi lebih memperhatikan dan menjalankan pekerjaan sesuai SOP dengan baik agar pekerjaan lebih mudah dikerjakan, kesalahan dapat diminimalisir, dan memberikan efisiensi waktu sehingga pekerjaan dapat dikerjakan tepat waktu dan target perusahaan dapat tercapai.
2. Pimpinan harus selalu memberikan arahan, bantuan serta motivasi bagi karyawan bagian produksi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga

karyawan bagian produksi merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan penting dan dapat menyelesaikannya tepat pada waktunya.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal mengenai pengaruh penerapan SOP terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro, Kerinci, Jambi.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Mun'in Ramadhan. 2015. Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) dan Sistem Penghargaan (Reward System) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya, Surabaya : Jurnal Universitas Jember (UNEJ)
- Angih Wanabakti P dan Nelman Dwihardo H. 2011. Pengaruh Pelatihan, Penerapan SOP, Reward System Lingkungan Kerja dan Peralatan terhadap Produktivitas Teknisi pada Bengkel Toyota Urip PT. Hadji Kalla Makassar, Makassar : Jurnal Universitas Hasanuddin.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Budihardjo, M. 2014. *Panduan Praktis Menyusun SOP*, Edisi 1, Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*, Kencana Predana Media Group, Jakarta.
- Cecilia Oktora 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.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar. (2001). *Ekonometrika Dasar*. Erlangga Jakarta
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta.
- Irwansyah Putra. 2015. Pengaruh Penerapan Standard Operating Procedure Di Departemen Food And Beverage Service Grand Aston City Hall Medan Terhadap Kinerja Karyawan. Medan : Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku II*, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bay Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.

- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Penerbit GhalaiIndonesia, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Haji Intermedia, Jakarta.
- Ratih Nugraheni, Apriatni EP, Agung Budiarmo. 2014. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. Semarang : Jurnal Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzel. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*, Cetakan Pertama, Trans Idea Publishing, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Pustaka Setia,Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, dan Lufti. 2014. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*, USU Press, Medan.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wungu, Jiwo & Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP KINERJA KARYAWA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI UNIT KEBUN KAYU ARO, KAB. KERINCI, JAMBI.

Responden yang terhormat,

Saya Gilang Maulana Mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Medan Area program studi Agribisnis, mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, yang saya butuhkan untuk membantu menyelesaikan penelitian skripsi saya, atas waktu yang diluangkan saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Jabatan :

Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan. Saudara/i diharapkan menjawab pertanyaan tersebut dengan cara memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara/i. Adapun alternative pilihan jawaban yang disediakan sebagai berikut :

- SS** : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Selamat Bekerja

A. Standar-standar Penerapan SOP

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	SOP dapat menyesuaikan pekerjaan yang saya lakukan.	SS	S	R	TS	STS
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	SS	S	R	TS	STS
3	Saya jarang melakukan kesalahan selama bekerja sesuai dengan SOP.	SS	S	R	TS	STS
4	Saya mampu bekerja sesuai proses kerja dengan adanya SOP.	SS	S	R	TS	STS

B. Kuantitas Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dengan waktu bersamaan	SS	S	R	TS	STS
2	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan instruksi.	SS	S	R	TS	STS
3	Saya siap melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang melebihi porsi kerja saya.	SS	S	R	TS	STS
4	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	SS	S	R	TS	STS
5	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan.	SS	S	R	TS	STS

C. Kualitas Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	Saya dipercayai oleh atasan untuk melaksanakan tugas penting.	SS	S	R	TS	STS
2	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan oleh atas saya.	SS	S	R	TS	STS
3	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	SS	S	R	TS	STS
4	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.	SS	S	R	TS	STS

D. Ketepatan Waktu

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	Saya selalu menggunakan waktu dengan tepat.	SS	S	R	TS	STS
2	Saya mampu melaksanakan tugas lebih cepat dari target waktu.	SS	S	R	TS	STS
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu.	SS	S	R	TS	STS

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA PENELITIAN

No. Responden	Y1	Y2	Y3	X
1	25	20	15	20
2	16	13	9	14
3	25	19	14	18
4	19	17	13	18
5	14	11	8	12
6	19	15	11	16
7	7	6	5	6
8	19	14	11	10
9	17	14	10	16
10	18	16	12	18
11	19	16	13	14
12	22	18	13	20
13	15	11	8	10
14	20	15	10	16
15	20	15	12	12
16	25	20	15	20
17	18	11	10	13
18	23	19	15	19
19	23	15	12	17
20	14	12	8	11
21	19	16	11	15
22	7	7	4	6
23	15	13	12	14
24	19	14	10	14
25	22	15	11	16
26	19	15	12	16
27	24	18	13	18
28	13	11	9	11
29	20	14	12	15

Lanjutan

No. Responden	Y1	Y2	Y3	X
30	16	16	12	15
31	25	20	15	20
32	15	14	9	14
33	24	18	14	20
34	20	19	12	16
35	14	11	9	11
36	19	15	12	15
37	8	6	5	5
38	18	12	9	15
39	17	15	11	14
40	19	18	12	15
41	20	16	11	15
42	22	19	14	18
43	14	10	8	12
44	18	15	11	17
45	20	13	11	15
46	25	20	15	20
47	17	13	10	13
48	24	19	13	19
49	22	17	14	17
50	13	11	9	11
51	18	15	12	15
52	7	6	5	6
53	19	14	7	14
54	17	14	12	14
55	20	16	14	16
56	21	16	11	16
57	22	18	15	18
58	14	11	7	11

Lanjutan

No. Responden	Y1	Y2	Y3	X
59	19	15	11	15
60	19	15	9	15
61	25	20	15	20
62	17	13	10	14
63	24	19	15	18
64	21	17	12	18
65	14	11	8	12
66	19	15	11	16
67	7	6	4	6
68	17	14	12	10
69	18	14	10	16
70	20	16	11	18
71	19	16	12	14
72	23	18	13	20
73	14	11	9	10
74	20	15	12	16
75	18	15	12	12
76	25	20	15	20
77	18	13	9	13
78	23	19	14	19
79	23	17	12	17
80	14	11	9	11
81	19	15	12	15
82	7	6	5	6
83	15	14	9	14
84	19	14	11	14
85	22	16	12	16
86	19	16	11	16
87	22	18	14	18

LAMPIRAN 3. HASIL OLAHAN SPSS PENERAPAN SOP TERHADAP KUANTITAS KERJA

Regression

Notes		
Output Created		16-Sep-2017 16:35:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y1 /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).
Resources	Processor Time	00:00:00.828
	Elapsed Time	00:00:00.767
	Memory Required	1412 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	240 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penerapan SOP ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kuantitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.846	1.75113

a. Predictors: (Constant), Penerapan SOP

b. Dependent Variable: Kuantitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1450.754	1	1450.754	473.105	.000 ^a
	Residual	260.648	85	3.066		
	Total	1711.402	86			

a. Predictors: (Constant), Penerapan SOP

b. Dependent Variable: Kuantitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.878	.784		2.396	.019
	Penerapan SOP	1.124	.052	.921	21.751	.000

a. Dependent Variable: Kuantitas Kerja

LAMPIRAN 4. HASIL OLAHAN SPSS PENERAPAN SOP TERHADAP KUALITAS KERJA

Regression

Notes		
Output Created		16-Sep-2017 16:36:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y2 /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).
Resources	Processor Time	00:00:01.953
	Elapsed Time	00:00:00.815
	Memory Required	1412 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	240 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penerapan SOP ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.860	1.30596

a. Predictors: (Constant), Penerapan SOP

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904.363	1	904.363	530.253	.000 ^a
	Residual	144.970	85	1.706		
	Total	1049.333	86			

a. Predictors: (Constant), Penerapan SOP

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.593	.585		2.724	.008
	Penerapan SOP	.887	.039	.928	23.027	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

LAMPIRAN 5. HASIL OLAHAN SPSS PENERAPAN SOP TERHADAP KETEPATAN WAKTU

Regression

Notes		
Output Created		16-Sep-2017 16:37:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	87
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y3 /METHOD=ENTER X /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).
Resources	Processor Time	00:00:01.938
	Elapsed Time	00:00:00.828
	Memory Required	1412 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	240 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penerapan SOP ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Ketepatan Waktu

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.756	1.32773

a. Predictors: (Constant), Penerapan SOP

b. Dependent Variable: Ketepatan Waktu

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.144	1	471.144	267.259	.000 ^a
	Residual	149.844	85	1.763		
	Total	620.989	86			

a. Predictors: (Constant), Penerapan SOP

b. Dependent Variable: Ketepatan Waktu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.552	.595		2.611	.011
	Penerapan SOP	.640	.039	.871	16.348	.000

a. Dependent Variable: Ketepatan Waktu

LAMPIRAN 6. HASIL OLAHAN SPSS Uji VALIDITAS DAN Uji RELIABILITAS

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.771	.967	17

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Inter-Item Correlation Matrix

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	skor_total
item_1	1.000	.660	1.000	.660	1.000	.402	.603	1.000	.402	.603	.660	.402	1.000	.603	.660	.402	.872
item_2	.660	1.000	.660	1.000	.660	.334	.464	.660	.334	.464	1.000	.334	.660	.464	1.000	.334	.793
item_3	1.000	.660	1.000	.660	1.000	.402	.603	1.000	.402	.603	.660	.402	1.000	.603	.660	.402	.872
item_4	.660	1.000	.660	1.000	.660	.334	.464	.660	.334	.464	1.000	.334	.660	.464	1.000	.334	.793
item_5	1.000	.660	1.000	.660	1.000	.402	.603	1.000	.402	.603	.660	.402	1.000	.603	.660	.402	.872
item_6	.402	.334	.402	.334	.402	1.000	.574	.402	1.000	.574	.334	1.000	.402	.574	.334	1.000	.695
item_7	.603	.464	.603	.464	.603	.574	1.000	.603	.574	1.000	.464	.574	.603	1.000	.464	.574	.805
item_8	1.000	.660	1.000	.660	1.000	.402	.603	1.000	.402	.603	.660	.402	1.000	.603	.660	.402	.872
item_9	.402	.334	.402	.334	.402	1.000	.574	.402	1.000	.574	.334	1.000	.402	.574	.334	1.000	.695
item_10	.603	.464	.603	.464	.603	.574	1.000	.603	.574	1.000	.464	.574	.603	1.000	.464	.574	.805
item_11	.660	1.000	.660	1.000	.660	.334	.464	.660	.334	.464	1.000	.334	.660	.464	1.000	.334	.793
item_12	.402	.334	.402	.334	.402	1.000	.574	.402	1.000	.574	.334	1.000	.402	.574	.334	1.000	.695
item_13	1.000	.660	1.000	.660	1.000	.402	.603	1.000	.402	.603	.660	.402	1.000	.603	.660	.402	.872
item_14	.603	.464	.603	.464	.603	.574	1.000	.603	.574	1.000	.464	.574	.603	1.000	.464	.574	.805
item_15	.660	1.000	.660	1.000	.660	.334	.464	.660	.334	.464	1.000	.334	.660	.464	1.000	.334	.793
item_16	.402	.334	.402	.334	.402	1.000	.574	.402	1.000	.574	.334	1.000	.402	.574	.334	1.000	.695
skor_total	.872	.793	.872	.793	.872	.695	.805	.872	.695	.805	.793	.695	.872	.805	.793	.695	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	113.47	734.124	.863	.	.754
item_2	113.60	738.114	.778	.	.756
item_3	113.47	734.124	.863	.	.754
item_4	113.60	738.114	.778	.	.756
item_5	113.47	734.124	.863	.	.754
item_6	113.67	749.095	.676	.	.760
item_7	113.40	733.686	.789	.	.755
item_8	113.47	734.124	.863	.	.754
item_9	113.67	749.095	.676	.	.760
item_10	113.40	733.686	.789	.	.755
item_11	113.60	738.114	.778	.	.756
item_12	113.67	749.095	.676	.	.760
item_13	113.47	734.124	.863	.	.754
item_14	113.40	733.686	.789	.	.755
item_15	113.60	738.114	.778	.	.756
item_16	113.67	749.095	.676	.	.760
skor_total	58.60	196.686	1.000	.	.962

LAMPIRAN 6. DOKUMENTASI PENELITIAN



Proses panen daun teh dengan mesin



Proses seleksi daun teh saat di lapangan



Proses panen daun teh menggunakan tangan



Proses pengambilan kuesioner oleh karyawan bagian produksi

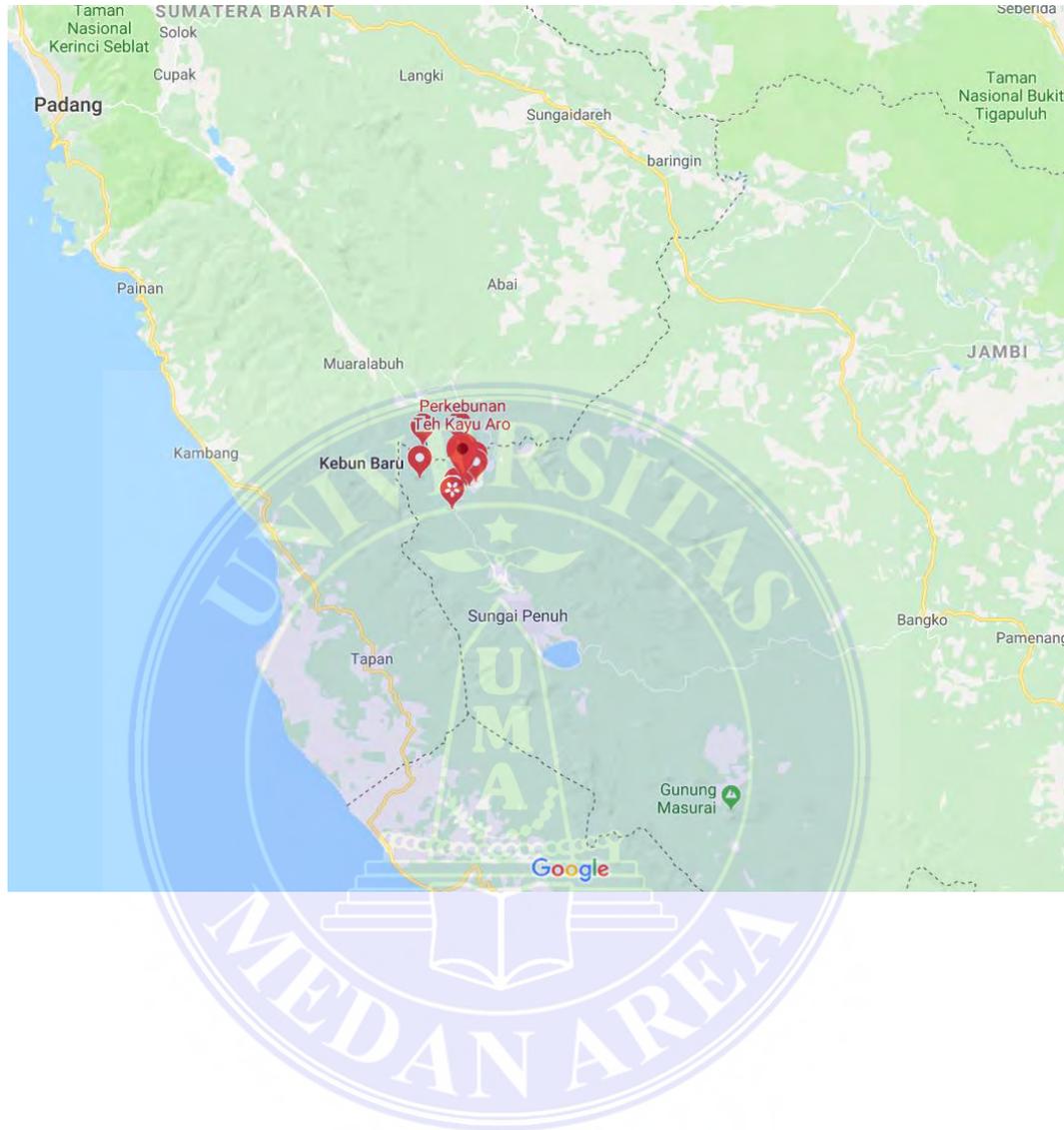


Bersama Manajer Kebun Kayu Aro



Denah Afdeling Kebun Kayu Aro

LAMPIRAN 7. LOKASI PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan estate, Medan 20371 Telp. 061-7366878, Fax. 061- 7368012
Kampus II : Jl. Setia Budi No. 79 B / Jl. Sei Serayu No. 70 A Medan 20132 Telp. 061-8225602
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 0973/FP.0/01.10/VIII/2017

10 Agustus 2017

Lamp. :

Hal : Pengambilan Data/Riset

Yth. Manajer Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi
PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero)

Dengan hormat,

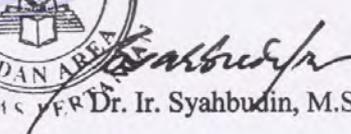
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Gilang Maulana
NPM : 128220001
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi untuk kepentingan skripsi berjudul "**Analisis Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Kayu Aro Kerinci Jambi**"

Penelitian dan atau Pengambilan Data Riset ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ir. Syahbudin, M.Si

Tembusan:

1. Ka.Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VI
UNIT USAHA KAYU ARO
JAMBI – SUMBAR**

Kantor Pusat : Jln. Lingkar Barat Paal X Kota Baru Jambi Telp. (0741) 445603 Fax. 445500-445608 Kode Pos-36128 Email. info@ptpn6.com.http://www.ptpn6.com
Kantor Unit : Desa Bedeng Delapan Kecamatan Kayu Aro Barat Kabupaten Kerinci Email. Kebunaro@ptpn6@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR: SKET- 2g /ARO/2017

Manajer PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kayu Aro, dengan ini menerangkan bahwa :

NAMA	NIM	Program Studi
Gilang Maulana	128220001	Agribisnis

Adalah Mahasiswa UNIVERSITAS MEDAN AREA, Fakultas Pertanian, telah selesai melaksanakan Penelitian/Skripsi di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kayu Aro, Kabupaten Kerinci Jambi, Berjudul “ Analisis Pengaruh Penerapan Standart Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Kayu Aro “ Tanggal/ Waktu, 06 Juli s/d 08 September 2017.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dikeluarkan di : Kayu Aro

Pada tanggal : 09 September 2017



Tembusan : Arsip

Jujur, Tulus, khlas