

PENGARUH PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT PERTAMINA GEOTHERMAL ENERGY AREA LAHENDONG

Rafael Rantung*¹, Selfy Manueke*², Meidy Wollah*³, Iyam L. Dua*⁴
Politeknik Negeri Manado; Jl. Raya Politeknik, Manado, (0431) 815212

¹ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

² Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

³ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

⁴ Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado

Email: *¹rafaelrantung6@gmail.com , *²self22r@gmail.com , *⁴iyampantulu@gmail.com

ABSTRACT

Productivity is the relationship between output and input which in this case aims to realize an increase in the company's production. The purpose of this study is: to determine the effect of the application of standard operating procedures on the work productivity of employees of PT.Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. This type of research is quantitative research and this research method uses descriptive research methods, namely describing phenomena or problems that are happening to an object of research. In this study, samples were taken from one population using a questionnaire as a data collection tool. The population taken is all employees at PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong with a total of 98 employees while the sample is 49 respondents. Meanwhile, the results of the research analysis show that the correlation coefficient $R = 0.118$ shows that Standard Operating Procedures have a very low relationship to employee work productivity at PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. The value of the coefficient of de-termination $R^2 = 0.014\%$ indicates that there is no significant effect on increasing employee work productivity at PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.

Keywords: Standard Operating Procedures, Productivity

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi sekarang ini menyebabkan perekonomian semakin tak menentu dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perbaikan. Keberhasilan yang setiap perusahaan inginkan tidak jauh dari bagaimana seorang pimpinan/manajer akan mengelola sumber Daya Manusia agar produktivitas kerja sumber daya manusia tersebut meningkat.

Standar Operasional Prosedur merupakan salah satu sistem penting untuk mendukung produktivitas karyawan. Dengan adanya SOP, diharapkan pelaksanaan

produksi di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik, untuk menghindari bentuk penyimpangan yang sering terjadi baik pada proses pembuatan produk maupun kualitas produk, sehingga perlu ditekankan secara terus-menerus penerapan SOP agar dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Produktivitas seperti produktif dalam beraktivitas, bertindak, bekerja menjadi keharusan yang bersifat umum bagi seluruh perusahaan di dunia. Produktivitas mendeskripsikan tingkat produktif proses kerja ataupun proses pembuatan produk dalam suatu perusahaan terhadap hasil outputnya. Produktivitas terkadang pula di anggap sebagai suatu alat ukur yang sangat tepat dalam menunjukan efesiensi kerja sehingga dipandang sebagai pengguna insentif terhadap sumber-sumber konversi.

Menurut Edy Sutrisno (2012), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif “. Unsur-unsur produktivitas kerja menurut Vincent Gaspersz (2000) antara lain : efesiensi, efektivitas, dan kualitas. Menurut Sari dan Rini (2019) produktivitas merupakan ukuran efesiensi dan efektivitas dari produksi barang atau jasa, yang diperoleh dengan membandingkan antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan input-inputnya seperti tenaga kerja, modal, dan teknologi.

Produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal apabila karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan mengikuti pedoman atau SOP yang telah ditetapkan oleh manajer dengan tepat karena dengan adanya SOP, karyawan akan bekerja tanpa timbul rasa takut apakah pekerjaan sesuai atau tidak. PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang panas bumi/geothermal. Sebagai perusahaan besar, upaya untuk meningkatkan efesiensi dan produktivitas kerja sangat penting guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) menjadi suatu keharusan bagi perusahaan dalam rangka memastikan konsistensi dan keseragaman proses operasionalnya. Dengan adanya SOP, diharapkan dapat memberikan panduan yang jelas kepada para pegawai dalam menjalankan tugas mereka sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efesiensi kerja. Penerapan SOP di PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong dilakukan dengan serius dan ketat guna menjaga keamanan, kesehatan

dan keselamatan kerja serta meningkatkan efisiensi operasional. Beberapa poin mengenai tentang bagaimana SOP diterapkan di PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. 1) Penerapan SOP yang komprehensif. PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong telah membuat SOP yang komprehensif untuk setiap aspek operasionalnya, mulai dari proses produksi energi panas bumi hingga penggunaan alat-alat berat. SOP ini mencakup langkah-langkah detail tentang cara melakukan tugas-tugas tertentu dan memastikan bahwa pekerja memiliki pedoman yang jelas. 2) Evaluasi Rutin. PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong secara berkala mengevaluasi efektivitas penerapan SOP melalui audit internal maupun eksternal guna menindaklanjuti temuan-temuan atau masalah-masalah tertentu dalam rangka meningkatkan kualitas operasional dan mengurangi resiko. 3) Budaya Keselamatan Kerja. Perusahaan mendorong budaya keselamatan kerja yang kuat diantara seluruh pekerja melalui sosialisasi SOP, Penghargaan bagi mereka yang mematuhi SOP dengan baik, serta penegakan disiplin terhadap pelanggaran SOP agar semua pekerja sadar akan pentingnya penerapan prosedur yang telah ditetapkan.

Namun, dalam penerapannya masih terdapat tantangan dalam penerapan SOP di PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Beberapa masalah dan tantangan seperti kurangnya pemahaman tentang SOP oleh pegawai serta rendahnya tingkat kepatuhan terhadap prosedur tersebut sehingga mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan yang diteliti adalah Bagaimana pengaruh penerapan SOP pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong?; Bagaimana Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong?; Apakah penerapan SOP (Standar Operasi Prosedur) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong? Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan SOP pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong?; Untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong?; Untuk mengetahui pengaruh penerapan SOP terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong?.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Dessler, 2020 Mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja organisasi dengan focus pada perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan manajemen kinerja. Tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan mampu memberikan kontribusi maksimal. Peran manajemen SDM dalam suatu perusahaan bukan hanya menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan tetapi juga tanggung jawab karyawan, sehingga dituntut adanya sikap survive dari para karyawan yang berkompetisi dengan karyawan lainnya. pimpinan yang profesional akan mampu mengelola MSDMnya dengan sangat baik.

Menurut Armstrong dan Taylor (2019), MSDM melibatkan merancang strategi untuk mengelola karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Ini termasuk aspek-aspek seperti perencanaan karir, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pengembangan kepemimpinan, dan manajemen perubahan. Pengembangan individu secara terpadu merupakan salah satu langkah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya pada karyawan. Adapun langkah selanjutnya yang dapat dilakukan yaitu terus menerus melangsungkan aktivitas perusahaan melalui penekanan pada kepentingan 12 strategi dimana hal tersebut di desain sehingga muncul integrasi antara apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan SDM.

Manajemen SDM juga mempunyai berbagai aktivitas yang merupakan tindakan-tindakan yang akan diambil untuk menyediakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang tepat dalam organisasi. Suatu organisasi kecil mungkin tidak memiliki suatu departemen SDM. Aktivitas-aktivitas manajemen SDM sering juga di sebut sebagai fungsi-fungsi manajemen SDM. (Herman. 2008. hal: 13). Sebagai suatu organisasi yang

berkembang menjadi besar, usaha-usaha harus dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan-kebutuhan SDM dimasa depan melalui suatu aktivitas yang disebut dengan perencanaan SDM (human resource planning). Perencanaan SDM menekankan perbandingan antara permintaan organisasi yang meliputi kuantitas dan kualitas karyawan dengan penawaran yang tersedia. Permintaan dapat berasal dari tingkat operasi perusahaan yang saat ini di perkirakan. Sisi penawaran terdiri atas ketersediaan SDM baik internal maupun eksternal. Penawaran internal terdiri atas karyawan yang ada dan potensinya untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Penawaran eksternal berada dalam populasi di luar organisasi dan dipengaruhi oleh trend demografi, perkembangan pendidikan, dan tekanan kompetitif dari pasar tenaga kerja. Tanggung jawab praktek SDM tidak lagi sepenuhnya pada departemen SDM melainkan bersama-sama dengan departemen-departemen lain dalam struktur organisasi. Ini berarti praktek-praktek MSDM sudah menjadi tanggung jawab bersama antara manajer SDM dan manajer-manajer lini. Paling tidak ada tiga tanggung jawab dari praktek-praktek MSDM bersama-sama dengan manajer lini:

2.2 SOP (Standar Operasional Prosedur)

1. Pengertian Standar Operasional Prosedur

Menurut Isyadi Insani (2010:1), SOP atau Standar Operasional Prosedur adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan actor yang berperan dalam kegiatan (Isyadi Insani 2010:1). Menurut Johnstone-Zehms, KarlaM.,AudreyA.Gramling, and Larry E. Rittenberg (2015), SOP adalah dokumen tertulis yang menggambarkan langkah-langkah rinci dan prosedur standar yang harus diikuti dalam menjalankan suatu tugas atau aktivitas untuk memastikan konsistensi dan kepatuhan. SOP sebagai suatu dokumen atau instrumen memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baik. Maksud dari pengembangan instrumen manajemen tersebut untuk memastikan bahwa setiap proses pelayanan di seluruh unit kerja dapat terkendali dan juga dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengertian Standard Operating Prosedure (SOP) (Sailendra, 2015:37), dapat diartikan sebagai panduan proses kerja yang harus dilaksanakan setiap elemen perusahaan maupun instansi. SOP juga berperan sebagai panduan hasil kerja yang ingin diraih oleh suatu perusahaan maupun instansi. SOP biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir. SOP (Standard Operating Procedure) adalah dokumen tertulis yang memuat prosedur kerja secara rinci, tahap demi tahap dan sistematis. SOP memuat serangkaian instruksi secara tertulis tentang suatu kegiatan rutin atau berulang-ulang yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Untuk SOP juga di lengkapi dengan referensi, lampiran, formular, diagram dan alur kerja (*flow chart*).

Setiap perusahaan/instansi bagaimanapun bentuknya, pasti membutuhkan sebuah panduan untuk menjalankan tugas dan fungsi setiap elemen atau unit yang ada di perusahaan tersebut. SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah sebuah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikna dan juga menertibkan pekerjaan. Dalam sistem ini berisi urutan proses melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir. Penerapan SOP yang baik, akan menunjukkan konsistensi dari hasil kinerja, hasil produk dan proses pelayanan yang semuanya mengacu pada kemudahan karyawan dan kepuasan konsumen.

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan,dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Produktivitas sendiri merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa, selain itu berdampak pada peningkatan standar hidup. Berikut definisi-definisi produktivitas menurut para ahli antara lain: Menurut Sunyoto (2012)“Manajemen Sumber Daya Manusia” Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Menurut Sinungan (2014-12) “Produktivitas Apa dan Bagaimana”

Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efesiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik

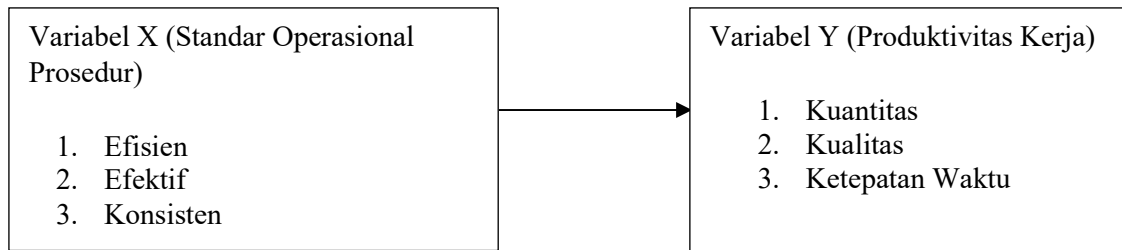
terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Menurut (Ardana et al, 2014:271) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu. Menurut Serdamayanti (2017:341).

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting untuk diperhatikan. Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2003) Produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009:157) Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas sangat penting sekali, karena pendapatan nasional/GNP banyak di peroleh dengan meningkatkan keefektifan dan mutu tenaga kerja di bandingkan melalui formasi modal dan penambahan kerja.

Pengertian produktivitas kerja secara umum dapat di simpulkan bahwa dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka diperlukan produktivitas kerja pada setiap karyawan dengan membandingkan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efesiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa atau suatu industri. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variable terikat yaitu pengaruh penerapan SOP terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian ini model hubungan antara variable bebas yaitu SOP (Standar Operasi Prosedur). Kemudian variabel terikat adalah produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai Pengaruh Penerapan SOP (Standar Operasional Prosedur) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, dimana dalam rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris dengan data.

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Standar Operasional Prosedur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Ha : Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, Lembaga atau masyarakat. Penelitian ini menggali data yang bersumber dari PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.

1. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis data sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari personeal dan dapat pula dari lapangan. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data primer melalui kuisisioner dan wawancara terhadap pegawai-pegawai di PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya. Data sekunder berasal dari sumber internal maupun eksternal. Dalam hal ini, data sekunder yang bersifat internal didapat melalui data-data perusahaan pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber diluar perusahaan yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, dan internet. Dalam hal ini yang berkaitan dengan variable-variabel penelitian.

Untuk memperoleh data dan informasi yang tepat dan akurat dengan metode kuantitatif yang termasuk jenis penelitian deskriptif analisis ini, maka metode pengumpulan data yang akan dilakukan meliputi:

a. Metode Kuisisioner

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka. Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Survey dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden yaitu pada karyawan-karyawan dengan serangkaian pertanyaan terkait dengan Standar Operasional Prosedur dan Produktivitas Kerja. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ditetapkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variable penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Dan indikator dari variabel akan menjadi titik tolak instrument item-item yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif. Jawaban dari setiap item yang menggunakan

skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|-------|---------------|
| a. Sangat Setuju | (SS) | diberi skor 5 |
| b. Setuju | (S) | diberi skor 4 |
| c. Ragu-ragu | (R) | diberi skor 3 |
| d. Tidak Setuju | (TS) | diberi skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi skor 1 |

b. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Suharsimi yakni mencari dan mengenal hal-hal atau sesuatu yang berkaitan dengan masalah variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, dll. Sedangkan menurut Koentjoroningrat metode dokumentasi adalah kumpulan data variabel yang berbentuk tulisan. Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah seluruh bagian produksi PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong yang berjumlah 157 karyawan.

b. Sampel

Dalam menetapkan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan data yang diperoleh dari data pegawai PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong adalah:

$$n = \frac{157}{1 + 157(0.1)^2} = 61,08$$

dengan demikian, jumlah sampel untuk 61 pegawai yang diambil dari semua karyawan yang ada.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

4.2.1 Alat Uji Kuisisioner

1) Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Dalam menentukan valid atau tidaknya item yang digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah membandingkan r hitung dengan r tabel dimana taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan N= 49. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan IBM SPSS.

Tabel 4. 1

Uji Validitas Variabel X Standar Operasional Prosedur

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0,532	0,281	Valid
X1.2	0,485	0,281	Valid
X1.3	0,592	0,281	Valid
X1.4	0,583	0,281	Valid
X1.5	0,604	0,281	Valid
X1.6	0,521	0,281	Valid
X1.7	0,501	0,281	Valid
X1.8	0,514	0,281	Valid
X1.9	0,559	0,281	Valid

Sumber : Data Primer Yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, keseluruhan item pada pertanyaan pada variabel X dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel (0,281) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. 2
Uji Validitas Variabel Y Produktivitas Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Y1.1	0,635	0,281	Valid
Y1.2	0,753	0,281	Valid
Y1.3	0,692	0,281	Valid
Y1.4	0,621	0,281	Valid
Y1.5	0,601	0,281	Valid
Y1.6	0,605	0,281	Valid
Y1.7	0,668	0,281	Valid
Y1.8	0,703	0,281	Valid
Y1.9	0,731	0,281	Valid

Sumber: Data Primer Yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, keseluruhan item pada pertanyaan pada variabel Y dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel (0,281) atau $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien Alpha Cronbach $> 0,60$, maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik. Perhitungan tingkat Cronbach Alpha dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics. Hasil perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output SPSS di bawah ini.

Tabel 4. 3
Tabel Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.696	9

Sumber: Data Primer Yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan pada hasil uji reabilitas variabel X (Standar Operasional Prosedur) dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* pada tabel 4.4 telah memperoleh hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,696 karena hasil tersebut lebih dari nilai koefisien Alpha Cronbach

sebesar 0,600 ($0,696 > 0,600$) maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian tersebut reliabel.

Tabel 4. 4
Uji Reabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	9

Sumber: Data Primer Yang diolah Dengan SPSS

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas variabel Y (Produktivitas Kerja) dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* pada tabel 4.5 telah memperoleh hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* 0,837 karena hasil tersebut lebih dari nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,600 ($0,837 > 0,600$) maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur penelitian tersebut reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas dan variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk pengambilan kesimpulan menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya $> 0,05$ maka distribusi normal dan begitu pula sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 5
Uji Kolmogorov Smirnov

Sampel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Signifikansi
49	0,068	0,064

Sumber: Data Primer Yang diolah Dengan SPSS

Berdasarkan hasil yang ada diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,064, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4) Uji Hipotesis

a. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6
Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.506	6.750		6.889	.000
	SOP	-.134	.165	-.118	-.815	.419

Sumber: Data Primer Yang diolah Dengan SPSS

Pada tabel 4.6 uji regresi linear sederhana diatas dapat dijelaskan mengenai hubungan antar variabel terikat dengan variabel bebas. Dimana pada nilai a= 46,506, jika pada nilai standar operasional prosedur (SOP) sama dengan nol maka perilaku produktivitas kerja pada seluruh pegawai adalah sebesar 46,506. Pada kasus ini koefisien regresi variabel standar operasional prosedur (SOP) sebesar -0,134, artinya jika koefisien bernilai negative berarti hubungan variabel X terhadap variabel Y berpengaruh berlawanan. Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh pada tabel koefisien regresi sederhana, maka persamaan yang diperoleh sebgai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 46,506 + -0,134 X$$

Analisis Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan reciprocal. Analisis korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4. 7 Analisis Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.118 ^a	.014	-.007	3.621
a. Predictors: (Constant), SOP				

Sumber: Data Primer Yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi (R) yang ditunjukan adalah 0,118 pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tergolong sangat rendah, berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.118 ^a	.014	-.007	3.621
a. Predictors: (Constant), SOP				

Sumber: Data Primer Yang diolah Dengan SPSS

Pada tabel 4.10 model summary dapat dilihat bahwa nilai R square = 0,014% yang berarti variabel independent mempengaruhi variabel dependent sebesar 1,4% sedangkan sisanya sebesar 99,86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model summary.

b. Uji T

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikansi maka digunakan kriteria taraf signifikan 5% (0,05) dan membandingkan t hitung dengan t tabel. Adapun ketentuan mencari nilai t tabel diperoleh dengan cara jumlah responden:

$N - 2$

$N = 49 - 2 = 47$ dilihat dari distribusi nilai t tabel maka nilai t tabel 1,678. Dengan kriteria sebagai berikut:

1. jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan SOP terhadap produktivitas kerja.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan SOP terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat di ketahui bahwa nilai t hitung sebesar - 0,815 $< t$ tabel 1,678. Sesuai dengan kriteria jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan SOP terhadap produktivitas kerja pegawai.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP) terhadap produktivitas kerja pegawai di PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong, bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara penerapan SOP dengan tingkat produktivitas kerja yang dapat diamati. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui besarnya pengaruh variabel independent (SOP) tersebut terhadap variabel dependen adalah sebesar 1,4%. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di organisasi tersebut. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angih Anabakti dan Helman Dwiardo H (2011) dan Achmad Mun'im Ramadhan (2015) yang menyatakan bahwa penerapan SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, namun dalam penelitian ini SOP tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dikarenakan terdapat faktor- faktor lain yang memiliki peran yang lebih besar dalam mempengaruhi produktivitas. Meskipun SOP dirancang untuk memberikan panduan dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas, penelitian ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek seperti komunikasi internal, kepemimpinan, motivasi karyawan, atau kondisi lingkungan kerja yang mungkin memiliki dampak yang lebih besar pada tingkat produktivitas.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian “Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong, bahwa dalam konteks PT Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agil, T. (2018). *Pengaruh implementasi standar operasional prosedur kerja terhadap peningkatan produktivitas buruh berdasarkan perspektif ekonomi islam (Studi Pada PT. Indokom Samudra Persada)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 63-72.
- Gaspersz, Vincent. (2003), *Metode Analisis Untuk Peningkatan Kualitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. (2003). *Organisasi dan Motivasi Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Insani, Isyadi. "Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah dalam Rangka Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah." *Jurnal Borneo Administrator* 5.3 (2010).
- Johnstone-Zehms, Karla M., Audrey A. Gramling, and Larry E. Rittenberg. *Auditing: A risk based-approach to conducting a quality audit*. Cengage learning, 2015.
- Kusumadewi, R. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka

Jabar. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 510-521.

Lumentah, J., Posumah, J., & Ogotan, M. (2015). Evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 3(031), 1383.

Mauled Mulyono, Penerapan Produktivitas dalam Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.

Monika, Meila. *Pengaruh SOP Sebagai Acuan Kerja Perusahaan Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Kasus pada Provider GraPARI Telkomsel Kudus)*. Diss. UII, 2016.

Mukti, T. C. (2017). *Pengaruh standar operasional prosedur (SOP) pelayanan terhadap kepuasan konsumen. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 2(1), 14-26.

Mulady, R. Z. (2020). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap Kualitas Layanan Pengiriman Barang pada JNE Kota Yogyakarta*.

Peraturan Pemerintah Nomor PER 21/M/PAN.11, Tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Adminitrasi Pemerintahan, 2008.

Prami, A. I. N. D., Widiasturi, N. P., & Ariestawa, I. K. A. (2021). Pengaruh standar operasional prosedur terhadap kualitas pelayanan room attendant pada Alam Boutique Resort Umalas Seminyak. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 107-120.

Ramadhan, A. M. I. (2015). Pengaruh Penerapan SOP (Standard Operating Procedure) dan Sistem Penghargaan (Reward System) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Distribusi PT Unirama Duta Niaga Surabaya.

Ratna, Ratna, and Endang Meiliani. *"Pengaruh Fasilitas Kantor, Kualitas Pelayanan Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Tingkat Kepuasan Pengunjung Pada Sailendra*.

Annie. 2015. *Langkah-Langkah praktis membuat SOP*. Jakarta:Trans Idea Publishing
Sinungan Muchdarsyah, 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2013. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G*, Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit PT Caps.

Suzaki, kiyoshi, Tantangan Industri Manufaktur: penerapan perbaikan berkesinambungan, Jakarta: PQM Consultants, 2001.

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta, 2013.

Wahongan, E. P., Dotulong, L. O., & Saerang, R. (2021). *Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Noongan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).