

**PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk DAIHATSU
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

WIRA FARMA MANURUNG

158320216



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

14/8/19

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Medan
Nama : WIRA FARMA MANURUNG
NPM : 158320216
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/April/2019


HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil 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, apalagi dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019




Wira Farma Manurung
NPM: 15.832.0216

Abstrak

Pengaruh Standar Operasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui apakah standar operasional prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan, untuk mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan, untuk mengetahui apakah standar operasional prosedur dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang dengan menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling*, maka didapatkan sampel karyawan sebanyak 56. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu standar operasional prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian standar operasional prosedur dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Kata Kunci : Standar Operasional Prosedur, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstrack

Effect of Operational Standards and Organizational Climate on Employee Performance at PT. Astra International Tbk - Daihatsu Medan

This study aims to determine whether the standard operating procedure has a significant positive effect on the employee performance of PT. Astra International Tbk - Daihatsu Medan, to find out whether organizational climate has a significant positive effect on Employee Performance at PT. Astra International Tbk - Daihatsu Medan, to find out whether standards operational procedure and organizational climate have a significant positive effect on employee performance at PT. Astra International Tbk - Daihatsu Medan.

The population in this study were 65 people using Disproportionate Stratified Random Sampling, then obtained a sample of 56 employees. This type of research is associative, namely research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the results of the research obtained are standard operating procedures that have a significant positive effect on employee performance. organizational climate influences employee performance. Then the standard operating procedure and organizational climate have a significant positive effect on employee performance at PT. Astra International Tbk - Daihatsu Medan.

Keywords: Standard Operating Procedure, Organizational Climate, Employee Performance.

Kata Pengantar

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Standar Operasional dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan”**. Adapun tujuan hakiki dari penulisan skripsi ini adalah tiada lain untuk menggapai ridho Allah *Subhanah wata'ala*, dan melengkapi salah satu syarat kelulusan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan permohonan maaf, penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya, doa maupun materi dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada keluargaku semuanya yang telah mendukung dan memberikan doa untuk saya dalam penyusunan skripsi ini, kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada yang terhormat :

1. Ibunda tercinta Linsa dan Ayahanda Musrin Manurung, yang setiap penulis memandang wajahnya menjadikan segala resah dan bimbang dalam kehidupan ini berubah menjadi semangat dan kekuatan.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.SC selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Yang memberi motivasi agar lebih semangat dalam menyelesaikan penulisan ini.
4. Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan masukan yang berharga.

5. Ibu Hesti Sabrina, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan masukan berharga dan pengertian kepada penulis.
6. Ibu Wan Rizca Amelia SE MSi selaku Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan masukan berharga dan pengertian kepada penulis.
7. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar MM selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Yang memberi motivasi agar lebih semangat dalam menyelesaikan penulisan ini.
8. Bapak Teddi Pribadi SE, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area atas Semangat dan Motivasi yang diberi
9. Bapak dan ibu Dosen serta seluruh unsur staf administrasi terkhusus abang (Miza, Ibnu, Faisal) Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
10. Bapak Raja Homhom Purba beserta staf dan karyawan di PT. PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.untuk semua kesempatan yang diberikan bagi penulis untuk melakukan penelitian sebagai bahan penyusunan skripsi ini.
11. Rekan- rekan pengurus di Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FEB UMA 2018- 2019 terkhusus Rinaldi Adam, Hermawan, Meutia Marhayani, Pinta Camelia, Rizma, Farah Shafira, Bambang, Mhd Sofyan, Wildah, Yasmin, Andre Irwanda, Ikhsan, Hazmi, Nisa, Myra, Rakka, Cut.
12. Adik- adikku pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area terkhusus Teguh, Novika Gea, Modesta, Nova, Jenri , Bungaran dll
13. Sahabat- sahabatku Hermawan Fauzi, Rinaldi Adam, Ovi, Amalia, Putri, Syarifah, Megawati, Prilia Sona, Jeni Pinem, Regina Mirawa, Susy Panjaitan, Fitriansyah, Indra Irawan, Roy Purba dan Mayor Ilham
14. Teman- temanku FEB UMA angkatan 2015 semuanya semoga hidup penuh berkah

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sekecil apapun bagi pihak- pihak membutuhkannya.

Medan, 2019

Penulis,

(Wira Farma Manurung)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Uraian Teoritis	5
2.1.1. Standar Operasional Prosedur	5
2.1.1.1 Pengertian Standar Operasional Prosedur	5
2.1.1.2 Indikator Standar Operasional Prosedur	6
2.1.2. Iklim Organisasi	8
2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	8
2.1.2.2 Indikator Iklim Organisasi	8
2.1.3. Kinerja	11
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.3.2 Faktor- factor yang Mempengaruhi Kinerja ..	12
2.1.3.3 Indikator Kinerja	12

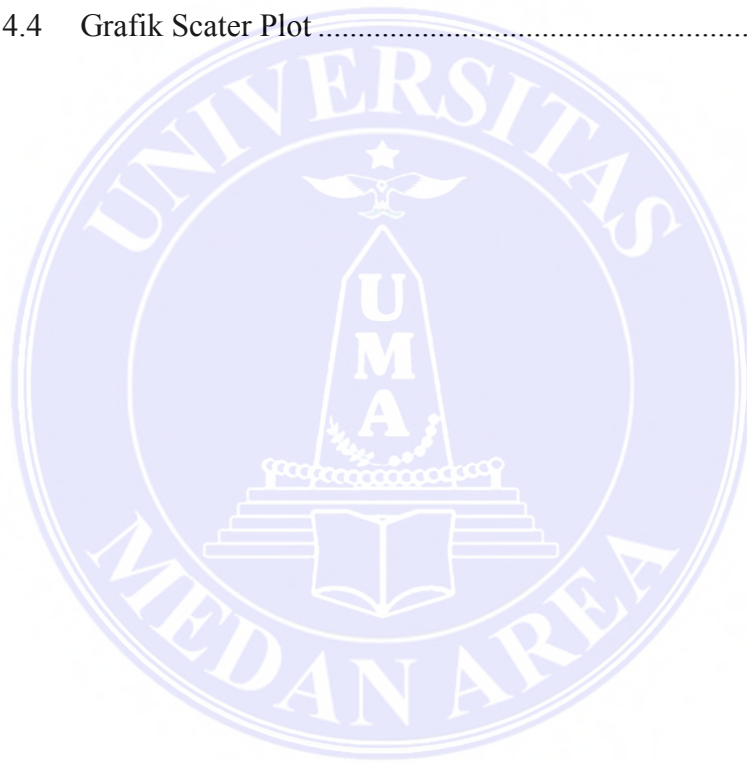
2.2. Penelitian Terdahulu	15
2.3. Kerangka Konseptual	15
2.4. Hipotesis	16
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian	19
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	20
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data	25
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan	30
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan Perusahaan	31
4.1.3. Struktur Organisasi	32
4.1.4. Penyajian Data Responden	33
4.2 Hasil Analisis Data	35
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	54
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN- LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1.	Waktu Penelitian	18
Tabel 3.2.	Daftar Populasi.....	19
Tabel 3.3	Daftar Sampel	20
Tabel 3.4..	Defenisi Operasional	21
Tabel 3.5.	Bobot Nilai Angket	24
Tabel 4.1	Komposisi Responden Menurut Umur.....	34
Tabel 4.2	Komposisi Responden Menurut Jenis Pendidikan.....	34
Tabel 4.3	Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin	35
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Standar Operasional Prosedur	36
Tabel 4.5	Uji Validitas Iklim Organisasi	37
Tabel 4.6	Uji Validitas Kinerja	38
Tabel 4.7	Uji Realibilitas Standar Operasional Prosedur.....	39
Tabel 4.8	Uji Realibilita Iklim Organisasi	39
Tabel 4.9	Uji Realibilitas Kinerja	40
Tabel 4.10	Uji Kolmogrof Smirnov	44
Tabel 4.11	Uji Multikolonearitas	45
Tabel 4.12	Uji Glejser	47
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	48
Tabel 4.14	Uji Simultan (F)	48
Tabel 4.15	Uji Parsial (t)	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2 Histogram	42
Gambar 4.3 Normality Probability Plot	43
Gambar 4.4 Grafik Scater Plot	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Kinerja sangat penting demi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah disepakati. kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya maka dari itu kinerja sangatlah penting. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan tersebut, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Istyadi Insani (2010: 1) SOP atau standar operasional prosedur adalah dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang di bakukan mengenai berbagai proses penyelenggaraan administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan actor yang berperan dalam kegiatan”. Stinger (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan, sebagai salah satu perusahaan yang saat ini berkembang pesat. Untuk itu PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan harus mampu membuktikan dirinya sebagai perusahaan yang berpengalaman dalam memasarkan produk-produk automotif yang berkualitas. Semua itu di dapat

dari hasil kerja keras semua komponen yang ada diperusahaan, termasuk karyawan. Untuk meningkatkan keuntungan dari penjualan mobil-mobil yang diluncurkan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan diperlukan karyawan-karyawan yang handal, yang mampu mempertahankan kinerja dan mampu membuat perusahaan tetap eksis. Agar bisa kinerja terus meningkat diperlukan karyawan yang mampu bekerja secara disiplin dan mengikuti perencanaan yang telah di buat oleh pimpinan. Dari total 238 outlet Daihatsu, Astra Daihatsu memiliki 127 outlet yang tersebar di 83 kota & kabupaten di seluruh Indonesia. Dengan jumlah outlet ini, maka Astra Daihatsu merupakan dealer Daihatsu dengan jaringan terbanyak, dan terluas di Indonesia. PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan merupakan salah satu Outlet terbesar se pulau sumatera yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 170, Medan.

Setelah Peneliti melakukan survey pada perusahaan PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk dari 20 karyawan yang diwawancarai diantaranya mengalami masalah kinerja. Berupa kurangnya pemahaman atas tugas pokok dan fungsi bekerja, konflik antar karyawan kurangnya kerja sama yang baik terhadap rekan kerja, melakukan pelayanan tidak sesuai Standar Operasional Prosedur.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah SOP berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan ?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan ?
3. Apakah SOP dan Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Standar Operasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Standar Operasional dan Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan Pemahaman tentang Standar Operasional Prosedur, Iklim Organisasi dan Kinerja serta keterkaitan antar variabel yang diteliti di PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

2. Bagi perusahaan

Meningkatkan kinerja dengan mengkaitkan Standar Operasional Prosedur dan iklim organisasi.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Standar Operasional Prosedur.

2.1.1.1. Pengertian Standar Operasional Prosedur

Di dalam pelaksanaannya, supaya standar yang telah ditetapkan bisa di capai, maka diperlukan protokol(pedoman/ petunjuk pelaksanaannya), prosedur tetap(Protap) atau Standar Operating Procedure (SOP). Untuk mengukur tercapai atau tidaknya standar, maka digunakan indikator (tolak ukur) yang menunjukkan pada ukuran kepatuhan standar yang sudah ditetapkan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar (Sailendra, 2015:11).

Selanjutnya menurut Ariefraf(2008) yang dikutip Atmoko (2011) SOP sebagai suatu dokumen/ instrumen yang memuat tentang proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas menurut para ahli,maka penulis dapat menyimpulkan jika standar operasional prosedur merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, agar karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawab nya sesuai dengan batasan yang diberikan sehingga tidak menyimpang dari ketentuan yang diinginkan perusahaan.

2.1.2. Indikator Standar Operasional Prosedur.

Menurut Santosa (2014, p 10- 14) Standar Operasional Prosedur terdiri dari 7 indikator yaitu :

1. Efisiensi diartikan sebagai suatu ketepatan efisiensi berupa hal- hal yang berhubungan dengan kegiatan atau aktifitas yang diharapkan akan menjadi lebih tepat dan tidak hanya cepat saja, melainkan sesuai dengan tujuan dan target yang diinginkan.
2. Konsistensi dapat diartikan sebagai ketetapan atau hal hal yang tidak berubah maka dapat di kalkulasi dengan tepat. Keadaan yang konsisten akan memudahkan pengukuran untung – rugi, juga regulasi pemasaran olehkarena itu semua yang terlibat didalamnya sangat membutuhkan disiplin tinggi.
3. Minimalisasi kesalahan yaitu dapat menjauhkan segala eror disegala area tenaga kerja. Standar operasional prosedur (SOP) menjadi panduan pasti yang membimbing tiap pegawai menjalankan aktivitas kerjanya secara sistematis.
4. Penyelesaian Masalah. Standar Operasional Prosedur juga dapat menjadi penyelesaian masalah yang mungkin juga timbul dalam aktivitas perusahaan atau institusi. Terkadang konflik antar karyawan sering terjadi bahkan seolah- olah tidak ada penengah yang bisa memecahkan konflik yang dimaksud. Tetapi, apabila dikembalikan kedalam standar operasional prosedur (SOP) yang sebelumnya sudah disusun seccara

tepat, maka tentu saja kedua belah pihak harus tunduk pada standar operasional prosedur (SOP) tersebut.

5. Perlindungan Tenaga Kerja adalah langkah langkah pasti dimana memuat segala tata cara untuk melindungi tiap tiap sumber daya dari potensi pertanggungjawaban, dan berbagai persoalan personal. Standar operasional prosedur (SOP) dalam hal ini di maksud melindungi hal hal yang berkaitan dengan persoalan pegawai sebagai loyalitas perusahaan dan pegawai sebagai individu secara personal.
6. Peta Kerja sebagai pola pola dimana semua aktivitas yang sudah tertata rapi bisa dijalankan dalam pikiran masing masing sebagai suatu kebiasaan yang pasti. Dengan standar operasional prosedur(SOP), pola kerja menjadi lebih fokus dan tidak melebar kemana-mana, hal ini terkait dengan poin pertama yang efisien, bahwa salah satu syaratnya adalah fokus terhadap peta yang akan dijalankan.
7. Batas Pertahanan dipahami sebagai langkah defense dari segala inspeksi baik dari pemerintah ataupun pihak pihak relasi yang menginginkan kejelasan peta kerja perusahaan. standar operasional prosedur (SOP) bisa diibaratkan sebagai benteng pertahanan yang kokoh karena secara prosedural segala aktifitas institusi ataupun perusahaan sudah tertera dengan jelas. Oleh karena itu, inspeksi-inspeksi yang bersifat datang dari luar perusahaan tidak bisa menjadikan hal-hal yang sudah termuat dalam standar operasional prosedur (SOP) untuk merubah atau bahkan menggoyahkan perusahaan.

2.1.2. Iklim Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2011).

Begitu uniknya yang membuat tiap organisasi mempunyai kondisi psikologis yang berbeda. Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi karyawannya. Sementara organisasi lain memberikan nuansa yang lamban dan tidak produktif. Beberapa organisasi bisa terlihat sibuk dan efisien, dan yang lain tampak santai, atau sebagian lainnya cukup manusiawi, tetapi sebagian lainnya justru terlihat kaku dan dingin. Nuansa psikologis inilah yang merefleksikan iklim dalam organisasi.

2.1.2.2. Indikator Iklim Organisasi.

Ada lima indikator iklim organisasi yang dapat diukur menurut Jacques (2011), yaitu:

1. Imbalan merupakan imbalan secara langsung dari organisasi terhadap individu atas pekerjaannya maupun harapan dari individu terhadap pekerjaannya.
2. Komitmen kelompok adalah keadaan dimana individu bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya, percaya satu sama lain, dan adanya kebanggaan menjadi bagian dari kelompok.
3. Fleksibel adalah keadaan dimana individu dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa dibatasi peraturan dan organisasi mendukung kreatifitasnya.
4. Standar merupakan ukuran-ukuran yang digunakan oleh organisasi dalam menentukan kinerja individu.
5. Kejelasan merupakan kebijakan organisasi yang berkenaan dengan maksud dan tujuan, peran, serta prosedur.

Sementara ada 7 Indikator iklim organisasi menurut Klob (1984: 343) yaitu:

1. Konformitas adalah penyesuaian perilaku seseorang agar sesuai dengan norma-norma dari kelompoknya (Robbins, 1996, hal. 289). Individu merasa bahwa para karyawan patuh, tunduk, dan mengikuti aturan, kebijakan, dan prosedur kerja di perusahaan. Konformitas yang tinggi cenderung menunjukkan iklim organisasi yang positif.
2. Tanggung Jawab yang tinggi akan mendorong karyawan menyelesaikan kerjanya secara optimal. Individu merasa bahwa masing-masing anggota organisasi diberikan tanggung jawab pribadi dalam menjalankan tugas

mereka. Mereka merasa mampu membuat keputusan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan tanpa meminta bantuan manajer terlebih dahulu. Keadaan ini membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

3. Standar Organisasi yang mengutamakan standar menempatkan kualitas performansi dan produksi yang *outstanding*. Anggota organisasi merasa bahwa organisasi memasang tantangan kerja untuk dirinya dan mengkomunikasikan komitmen organisasi kepada para anggotanya. Perusahaan yang mengutamakan standar menunjukkan iklim organisasi yang positif.
4. Penghargaan terhadap hasil kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan keadilan dan keobjektifan dalam pemberian penghargaan dari perusahaan, merasakan iklim organisasi yang menyenangkan di perusahaannya.
5. Kejelasan Organisasi Anggota organisasi merasa bahwa segala hal di organisasi terorganisir dengan baik dan memiliki tujuan organisasi yang jelas. Organisasi yang seperti ini memiliki iklim organisasi yang positif.
6. Kehangatan dan Dukungan Perlakuan dan perhatian yang baik menyebabkan karyawan merasa mendapatkan perlindungan dan pengayoman. Persahabatan dan kekeluargaan merupakan norma dalam organisasi yang bersangkutan. Anggota merasa percaya dan memberikan dukungan terhadap satu sama lainnya. Dalam situasi seperti ini, hubungan

baik tercipta dalam lingkungan kerja sehingga iklim organisasi yang dirasakan para anggotanya sangat menyenangkan atau positif bagi dirinya.

7. Kepemimpinan Anggota organisasi menerima kepemimpinan dan arahan dari orang-orang yang berkompeten. Kepemimpinan yang ada berdasarkan pada keahlian. Kepemimpinan tidak didominasi oleh satu atau dua individu saja.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Moheriono (2010:60) mengatakan bahwa 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 atau *job-performance* berhubungan dengan motivasi dan kemampuan kerja seseorang, lebih tegas lagi dijelaskan oleh pendapat beberapa ahli.

Dari beberapa pendapat diatas tentang kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.3.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Menurut Mangkunegara (2012), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yaitu

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Integritas yang tinggi ini berimplikasi pada konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal untuk mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.3. Indikator Kinerja.

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga untuk menilai suatu prestasi atau kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut.

Mangkunegara (2013 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya Bangun (2012: 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

a. Kuantitas Pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

b. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang di tuntut suatu pekerjaan tertentu.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*.

c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang sudah ditentukan
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral karyawan, iklim kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

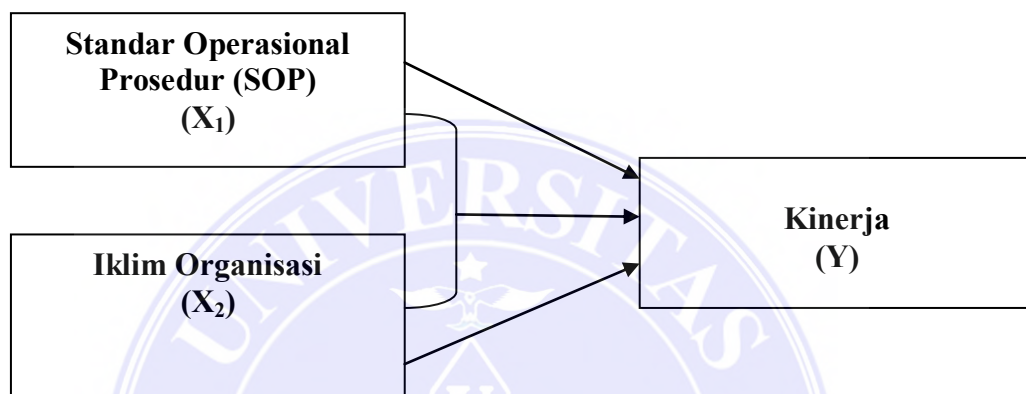
Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kiki Cahaya 2015	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang	Variabel Terikat Kinerja Pegawai Variabel Bebas Iklim Organisasi	Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang
2.	Christine Chelly 2017	Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen (persero) Cabang Manado	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas Iklim Organisasi	Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado
3.	Ratih Nugraheni 2017	Pengaruh SOP terhadap Kinerja karyawan Pramuniaga Pasar Raya Kota Semarang	Variabel Terikat Kinerja Karyawan Variabel Bebas SOP	Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Pramuniaga Pasar Raya Kota Semarang
4.	Surya Ningrum 2017	Pengaruh SOP terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jastr Sehati	Variabel Terikat Kinerja Pegawai Variabel Bebas SOP	Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Jastr Sehati

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka

konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”. Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.
2. Iklim Organisasi secara berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

3. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan Jln SisingamangaraNo: 170 Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian pelaksanaan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Pelaksanaan waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov	Des	Jan	Peb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal	■					
2	Seminar proposal		■				
3	Pengumpulan data		■	■			
4	Analisis data				■		
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja hijau				■		
7	Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generilasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimplannya (Sugiono, 2010:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Astra Internasional Daihatsu.Tbk

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Supervisor	10
2	Sales Man/ Sales Girl	25
3	Administrasi	5
4	Staff Gudang	5
5	Pengantar Barang	5
6	Operator	2
7	Leasing	5
8	Security	8
	Jumlah	65

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi diatas maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik Stratified Proportionate Random Sampling.

Rumus Slovin :

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

n : jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 5%

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

$$n = \frac{65}{1 + 65 \times 0.05^2} = n = \frac{65}{1 + 65 \times 0.0025}$$

$$n = \frac{65}{1 + 0.1625} = n = \frac{65}{1.1625} = 56$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 55,91 . namun hasil tersebut digenapkan menjadi 56 . Maka dengan itu , karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan yang akan di jadikan sampel terdapat 56 orang .

Tabel 3.3

Daftar Sampel Karyawan PT.Astra Internasional Daihatsu.Tbk

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Supervisor	9
2	Sales Man/ Sales Girl	21
3	Administrasi	5
4	Staff Gudang	4
5	Pengantar Barang	4
6	Operator	2
7	Leasing	4
8	Security	7
	Jumlah	56

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variable bebas dan variable terikat. Adapun uraian berikut:

3.3.1.1 Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu variable yang menjadidi sebab atau timbulnya variable terikat. Deengan kata lain, variabelbebas merupakan variable yang mempengaruhi variable terikat. Dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai variable bebas adalah Standar Operasional Prosedur (X1) dan Iklim Organisasi (X2) pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

3.3.1.2 Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variable yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur variable bebas, dimana responden akan memilih jawaban yang akan tersedia. Dalam melakukan penelitian terhadap varriabel- variable yang akkan diuji pada setiap jawaban akan diberi skor.

3.3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.4
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Standar Operasional Prosedur (X1)	Standar Operasional Prosedur merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan	1. Efisiensi 2. Konsistensi 3. Minimalisasi Kesalahan 4. Penyelesaian Masalah 5. Perlindungan	Likert

		operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar	Tenaga Kerja	
2.	Iklm Organisasi (X2)	Iklm Organisasi adalah keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dilingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.	1. Imbalan 2. Komitmen Kelompok 3. Fleksibel 4. Standar 5. Kejelasan	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab 5. Ketepatan Waktu	Likert

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari masing- masing responden yaitu karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan
2. Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan

3.4.2 Sumber Data

sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

3.5.1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari bukti buku hasil laporan lain yang ada refrensinya.

3.5.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*Interview*) Memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara lisan

terhadap orang- orang yang dapat memberikan keterangan- keterangan yang erat kaitannya dengan masalah- masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini.

3. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.5
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu- ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Peneliti menggunakan skala likert dalam penelitian ini sebab skala likert memudahkan peneliti untuk mengukur skala penilaian yang berjenjang/ bertingkat. Misalnya, untuk mengukur tingkat kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek. Biasa diukur menggunakan ukuran sangat setuju, setuju, ragu- ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Pada lima skala likert tersebut menunjukkan bahwa sangat setuju pasti lebih tinggi daripada setuju, sedangkan yang tidak setuju pasti lebih tinggi daripada sangat tidak setuju.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

3.6.2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat dari instrument. Instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2011: 158).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika $sig < 0.05$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $sig > 0.05$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan

menggunakan program SPSS versi 22.00, (*Statistical Package for Social Sciences*)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau

menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

a) Jika nilai *Asymp sig* > 0.5 Maka data Berdistribusi normal

b) Jika nilai *Asymp sig* < 0,5 Maka data tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Jika ditemukan adanya multikolonieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

1. *Tolerance*

2. *Variance Inflation Factor (VIF)*

Tolerance mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, (karena $VIF = 1 / Tolerance$) Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolonieritas adalah nilai

$tolerance > 0,1$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10 (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lainnya (Ghozali, 2011:139). Heteroskedastitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variable terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak(tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastitas pada model regresi. Selain menggunakan grafik scatterplots, uji Heterokedastitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji glejser. Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastitas

3.6.4.Uji Statistik

a. Koefisien Determinasi (R^2)

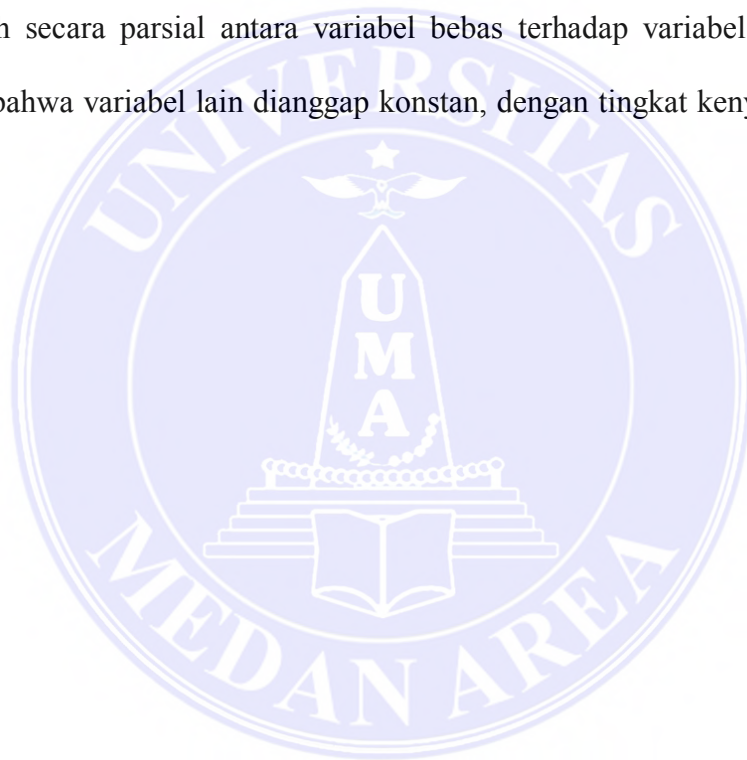
Menurut, Ghozali (2011:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut , Ghozali (2011:96), Uji f dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

c. Uji Parsial (Uji t)

Menurut , Ghozali (2011:96), Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah penulis susun, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Tbk Medan. Positif itu memberikan arti jika Standar Operasional prosedur lebih baik maka Kinerja Karyawan akan lebih baik. Sebaliknya jika Standar Operasional Prosedur buruk maka Kinerja Karyawan akan buruk.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Tbk Medan. Positif itu memberikan arti jika Iklim Organisasi lebih baik maka Kinerja Karyawan akan lebih baik. Sebaliknya jika Iklim Organisasi buruk maka Kinerja Karyawan juga akan buruk.
3. Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Daihatsu Tbk Medan. Positif itu memberikan arti jika Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi lebih baik maka Kinerja Karyawan juga akan lebih baik. Sebaliknya jika Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi buruk maka Kinerja Karyawan juga akan buruk.

5.2. Saran

Dari penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Untuk variabel Standar Operasional Prosedur yang perlu ditingkatkan Efisiensi, sebaiknya perusahaan ataupun pihak manajemen memberikan pelatihan lebih lagi

tentang Standar Operasional Prosedur. Hal ini baik karena menyangkut pada kepentingan kinerja bersama dan keberhasilan perusahaan.

2. Untuk variabel Iklim Organisasi yang perlu diperjelas ialah Pendelegasian Wewenang dan ditingkatkan adalah Komitmen Kelompok, sebaiknya perusahaan ataupun pihak manajemen memperjelas pendelegasian wewenang formal untuk mengambil keputusan. Pihak manajemen juga perlu menyediakan fasilitas dan sarana olahraga seperti alat Fitnes, bulutangkis, Pingpong, Biliar, dan Foosball karyawan untuk berkumpul dan lebih mengakrabkan diri satu sama lain serta menumbuhkan jiwa saudara.



DAFTAR PUSTAKA

- Atmoko, Tjipto. (2011). Standar Operasional Prosedur.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Cahaya, Kiky. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.
- Chelly, Christine. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT.Taspen (persero) Cabang Manado.
- Davis,K., & Newstorm,J.W. 2011, *Perilaku dalam organisasi*, Terjemahan Agus Dharma Edisi 1, Salemba, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Ed. 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Insani Itsyadi (2010), standar operasional prosedur (SOP) sebagai pedoman kinerja organisasi pemerintah
- Jacques (2011), Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta
- Jogiyanto. (2010). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara AP. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung (ID): PT Refika Aditama.
- 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Ningrum, Surya. 2017. Pengaruh SOP terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT.Wangsa Jastra Sejati.
- Nugraheni, Ratih. 2017. Pengaruh Standar Operasional Prosedur terhadap Kinerja karyawan Pramuniaga Pasar Raya Kota Semarang
- Sailendra, Annie. 2015. *Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP*. Trans Idea Publising : Jogjakarta.
- Santosa,J.K (2014). *Lebih Memahami SOP*.Surabaya: Kata Pena
- Sugiyono. 2012. “*Metode Penelitian Bisnis*”. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alpha Beta: Bandung.
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi, Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2012). *Effective Performance Measurement*. Oregon: Productivity Press
- Wirawan, 2017, *Budaya dan iklim organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU Tbk

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Ada Lima Alternatif Jawaban, yaitu :

Keterangan:

Sangat Setuju	= (SS)	= 5
Setuju	= (S)	= 4
Ragu- ragu	= (RR)	= 3
Tidak Setuju	= (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	= (STS)	= 1

II DATA RESPONDEN

(No. Responden:)

1. Umur : _____
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan : a. Perguruan Tinggi/ Akademik (S2/ S1/ D3)
b. Sekolah Menengah Atas (SMA)/ Sederajat.

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
EFISIENSI						
1	Saya lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengikuti SOP					
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk mengerjakan semua pekerjaan dengan adanya SOP.					
KONSISTENSI						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai SOP agar hasil pekerjaan lebih baik					
4	Dengan adanya SOP menjadikan pekerjaan saya selalu lebih terkoordinir.					
MINIMALISASI KESALAHAN						
5	Saya tidak melakukan kesalahan selama bekerja dengan adanya SOP.					
6	Saya lebih mudah melaksanakan pekerjaan dengan adanya SOP.					
PENYELESAIAN MASALAH						
7	SOP yang telah ditetapkan memperjelas alur tugas dan tanggung jawab karyawan.					
8	Setiap kali terjadi masalah dalam pekerjaan, saya mampu menyelesaikan permasalahan tersebut.					
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA						
9	Saya memakai alat perlindungan tenaga kerja yang disediakan					

	perusahaan.					
10	Saya merasa nyaman bekerja di tempat kerja.					

2. VARIABEL BEBAS IKLIM ORGANISASI (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
IMBALAN						
1	Keseimbangan antara imbalan dan kritik yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasa sangat dihargai.					
2	Penghargaan yang diberikan perusahaan membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.					
KOMITMEN KELOMPOK						
3	Jika saya mendapatkan tugas yang sulit, saya mendapatkan bantuan dari teman sekerja.					
4	Saya merasa karyawan di organisasi ini saling mempercayai satu sama lain					
FLEKSIBEL						
5	Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan organisasi					
6	Saya mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja					
STANDAR						
7	Standar kualitas lingkungan kerja ditempat saya bekerja sudah memadai					
8	Standar kualitas jam kerja di tempat saya bekerja sudah sesuai dengan peraturan pemerintah					
KEJELASAN						
9	Didalam organisasi sudah jelas siapa yang mempunyai wewenang formal untuk mengambil keputusan					
10	Saya akan naik jabatan apabila kinerja saya meningkat					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

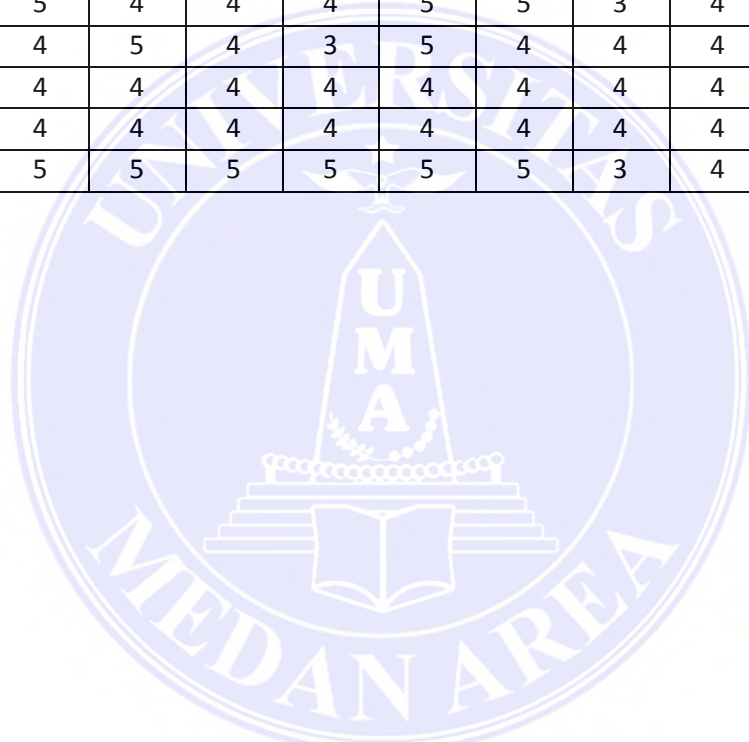
NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Penilaian kerja merupakan indikator kesuksesan perusahaan.					
Kuantitas Kerja						
3	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
4	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
Kerjasama						
5	Saya selalu memiliki kerja sama yang baik dengan setiap karyawan					
6	Kerja sama akan meningkatkan prestasi karyawan					
Tanggung Jawab						
7	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban.					
8	Saya memiliki tanggung jawab yang baik.					
Ketepatan Waktu						
9	Saya sering menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
10	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel SOP

No	Standar Operasional Prosedur										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
16	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35
35	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41
36	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	42
37	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	43
38	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	41
39	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	45

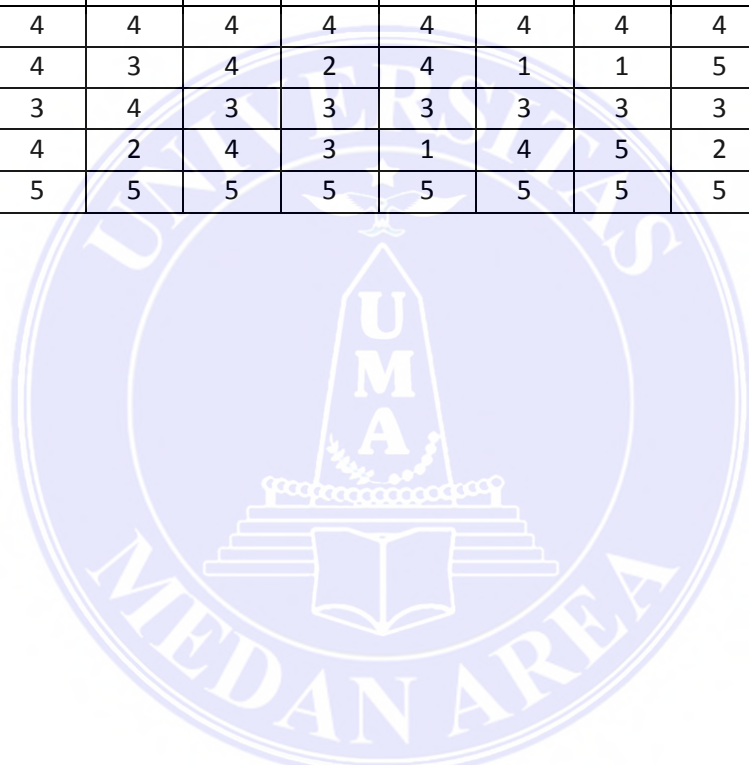
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	41
51	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42
52	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	43
53	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	41
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45



Lampiran 3. Distribusi Jawaban Responden Varabel Iklim Organisasi

No	Iklim organisasi										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
10	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
12	5	4	2	4	1	4	5	2	1	5	33
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
16	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	5	4	4	1	4	4	38
20	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	37
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
23	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
24	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
35	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
36	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	45
37	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	30
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
39	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	40

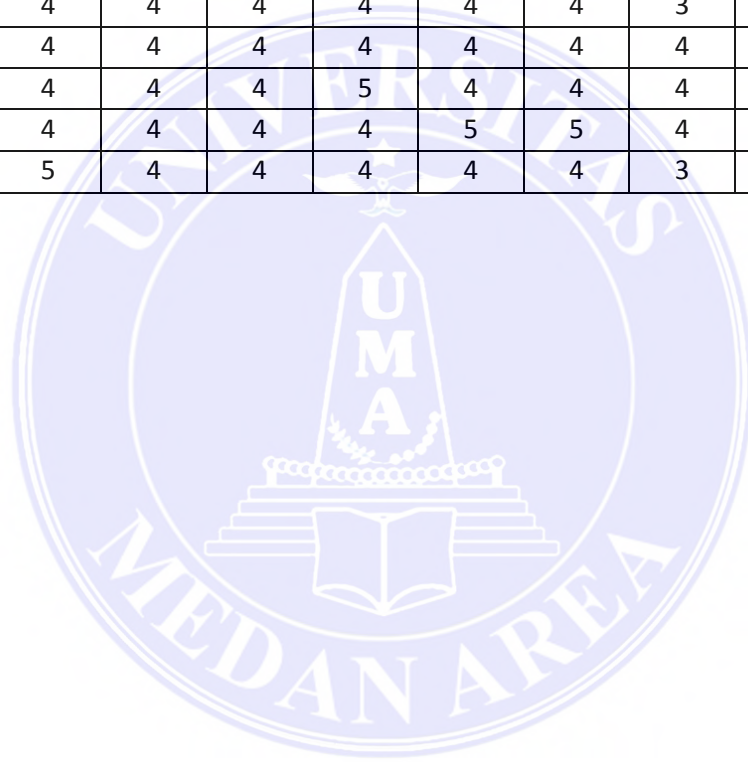
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
43	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	35
46	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	42
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
51	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	4	3	4	2	4	1	1	5	3	32
54	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
55	5	4	2	4	3	1	4	5	2	4	34
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Kinerja karyawan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
11	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
12	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
16	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
22	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
23	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
24	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
25	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
32	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39
35	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	42
36	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
37	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	43
38	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	36
39	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	36

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
46	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
49	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
56	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40



Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Standar Operasional Prosedur.

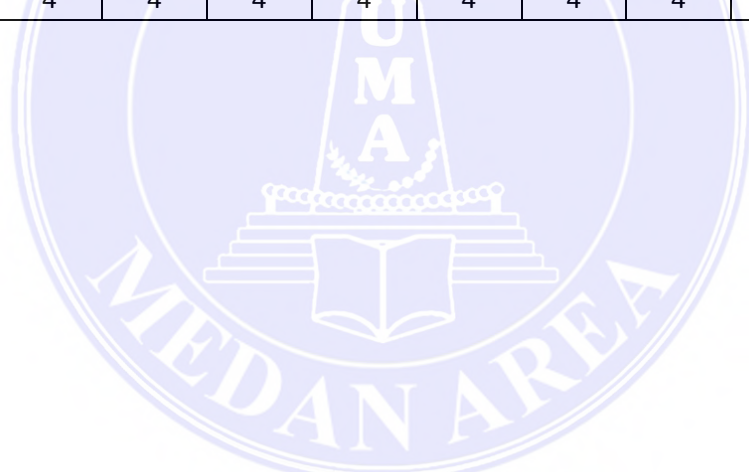
No	Standar Operasional Prosedur										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
11	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40

Lampiran 6. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Iklim Organisasi.

No	Iklim organisasi										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
10	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	45
11	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
12	5	4	2	4	1	4	5	2	1	5	33
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38

Lampiran 7. Distribusi Jawaban Responden Uji Validitas dan Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.

No	Kinerja karyawan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
11	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
12	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39



Lampiran 8. Uji Validitas Variabel SOP

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	SOP (X1)
P1 Pearson Correlation	1	.739**	.739**	.480	.612*	.739**	.739**	.480	.264	.612*	.750**
Sig. (2-tailed)		.002	.002	.070	.015	.002	.002	.070	.343	.015	.001
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2 Pearson Correlation	.739**	1	.659**	.650**	.829**	1.000**	1.000**	.650**	.584*	.829**	.924**
Sig. (2-tailed)	.002		.008	.009	.000	.000	.000	.009	.022	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3 Pearson Correlation	.739**	.659**	1	.650**	.829**	.659**	.659**	.650**	.584*	.829**	.841**
Sig. (2-tailed)	.002	.008		.009	.000	.008	.008	.009	.022	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4 Pearson Correlation	.480	.650**	.650**	1	.784**	.650**	.650**	1.000**	.760**	.784**	.841**
Sig. (2-tailed)	.070	.009	.009		.001	.009	.009	.000	.001	.001	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5 Pearson Correlation	.612*	.829**	.829**	.784**	1	.829**	.829**	.784**	.645**	1.000**	.936**
Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.001		.000	.000	.001	.009	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6 Pearson Correlation	.739**	1.000**	.659**	.650**	.829**	1	1.000**	.650**	.584*	.829**	.924**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.008	.009	.000		.000	.009	.022	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7 Pearson Correlation	.739**	1.000**	.659**	.650**	.829**	1.000**	1	.650**	.584*	.829**	.924**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.008	.009	.000	.000		.009	.022	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8 Pearson Correlation	.480	.650**	.650**	1.000**	.784**	.650**	.650**	1	.760**	.784**	.841**
Sig. (2-tailed)	.070	.009	.009	.000	.001	.009	.009		.001	.001	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P9 Pearson Correlation	.264	.584*	.584*	.760**	.645**	.584*	.584*	.760**	1	.645**	.739**
Sig. (2-tailed)	.343	.022	.022	.001	.009	.022	.022	.001		.009	.002
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P10 Pearson Correlation	.612*	.829**	.829**	.784**	1.000**	.829**	.829**	.784**	.645**	1	.936**
Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.009		.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
SOP (X1) Pearson Correlation	.750**	.924**	.841**	.841**	.936**	.924**	.924**	.841**	.739**	.936**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

** is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	IKLIM ORGANISASI
P1 Pearson Correlation	1	.579*	.601*	.258	.545*	.334	.642**	.779**	.779**	.642**	.776**
Sig. (2-tailed)		.024	.018	.354	.035	.224	.010	.001	.001	.010	.001
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2 Pearson Correlation	.579*	1	.638*	.502	.579*	.650**	.681**	.828**	.828**	.681**	.792**
Sig. (2-tailed)	.024		.010	.057	.024	.009	.005	.000	.000	.005	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3 Pearson Correlation	.601*	.638*	1	.757**	.601*	.456	.668**	.771**	.771**	.668**	.826**
Sig. (2-tailed)	.018	.010		.001	.018	.088	.006	.001	.001	.006	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4 Pearson Correlation	.258	.502	.757**	1	.687**	.771**	.575*	.456	.456	.575*	.714**
Sig. (2-tailed)	.354	.057	.001		.005	.001	.025	.088	.088	.025	.003
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5 Pearson Correlation	.545*	.579*	.601*	.687**	1	.891**	.888**	.779**	.779**	.888**	.895**
Sig. (2-tailed)	.035	.024	.018	.005		.000	.000	.001	.001	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6 Pearson Correlation	.334	.650**	.456	.771**	.891**	1	.745**	.591*	.591*	.745**	.780**
Sig. (2-tailed)	.224	.009	.088	.001	.000		.001	.020	.020	.001	.001
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7 Pearson Correlation	.642**	.681**	.668**	.575*	.888**	.745**	1	.866**	.866**	.732**	.896**
Sig. (2-tailed)	.010	.005	.006	.025	.000	.001		.000	.000	.002	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8 Pearson Correlation	.779**	.828**	.771**	.456	.779**	.591*	.866**	1	1.000**	.866**	.926**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.088	.001	.020	.000		.000	.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P9 Pearson Correlation	.779**	.828**	.771**	.456	.779**	.591*	.866**	1.000**	1	.866**	.926**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.088	.001	.020	.000	.000		.000	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P10 Pearson Correlation	.642**	.681**	.668**	.575*	.888**	.745**	.732**	.866**	.866**	1	.896**
Sig. (2-tailed)	.010	.005	.006	.025	.000	.001	.002	.000	.000		.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
IO Pearson Correlation	.776**	.792**	.826**	.714**	.895**	.780**	.896**	.926**	.926**	.896**	1
(X2 Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
) N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	KINER JA
P1 Pearson Correlation	1	.866**	.828**	.866**	.866**	1.000**	.591*	.876**	.866**	.591*	.957**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.020	.000	.000	.020	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P2 Pearson Correlation	.866**	1	.681**	.732**	.732**	.866**	.745**	.776**	.732**	.443	.870**
Sig. (2-tailed)	.000		.005	.002	.002	.000	.001	.001	.002	.098	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P3 Pearson Correlation	.828**	.681**	1	.681**	.681**	.828**	.650**	.760**	.681**	.650**	.841**
Sig. (2-tailed)	.000	.005		.005	.005	.000	.009	.001	.005	.009	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P4 Pearson Correlation	.866**	.732**	.681**	1	1.000**	.866**	.443	.776**	1.000**	.745**	.936**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005		.000	.000	.098	.001	.000	.001	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P5 Pearson Correlation	.866**	.732**	.681**	1.000**	1	.866**	.443	.776**	1.000**	.745**	.936**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.000		.000	.098	.001	.000	.001	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P6 Pearson Correlation	1.000**	.866**	.828**	.866**	.866**	1	.591*	.876**	.866**	.591*	.957**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.020	.000	.000	.020	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P7 Pearson Correlation	.591*	.745**	.650**	.443	.443	.591*	1	.584*	.443	.318	.659**
Sig. (2-tailed)	.020	.001	.009	.098	.098	.020		.022	.098	.248	.008
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P8 Pearson Correlation	.876**	.776**	.760**	.776**	.776**	.876**	.584*	1	.776**	.584*	.894**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001	.000	.022		.001	.022	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P9 Pearson Correlation	.866**	.732**	.681**	1.000**	1.000**	.866**	.443	.776**	1	.745**	.936**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.000	.000	.000	.098	.001		.001	.000
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
P10 Pearson Correlation	.591*	.443	.650**	.745**	.745**	.591*	.318	.584*	.745**	1	.733**
Sig. (2-tailed)	.020	.098	.009	.001	.001	.020	.248	.022	.001		.002
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
KINER JA Pearson Correlation	.957**	.870**	.841**	.936**	.936**	.957**	.659**	.894**	.936**	.733**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.002	
N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Lampiran 11. Uji Realibilitas Variabel Standar Operasional Prosedur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	10

Lampiran 12. Uji Realibilitas Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics

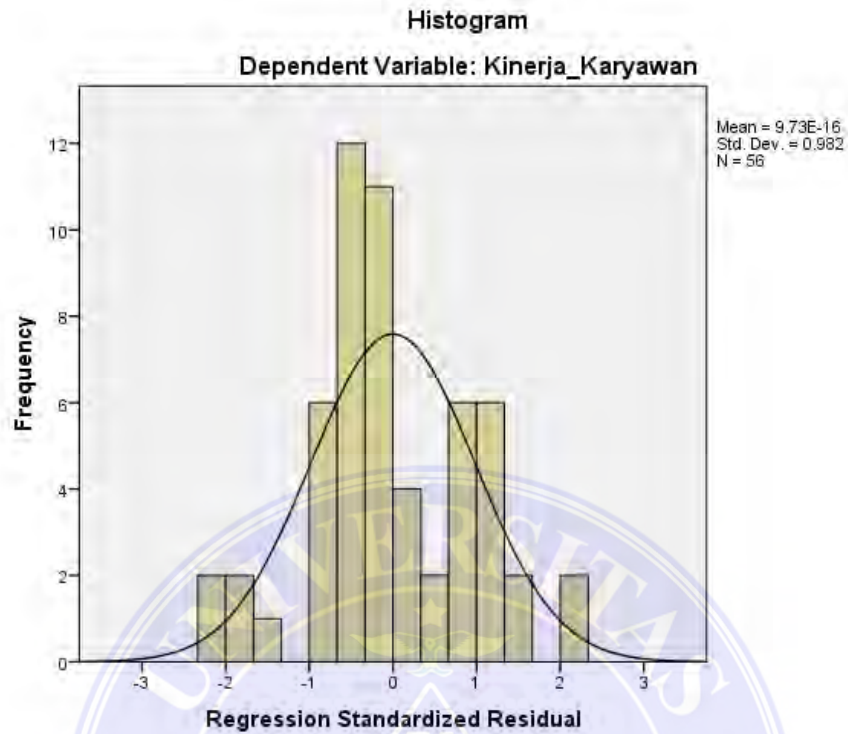
Cronbach's Alpha	N of Items
.952	10

Lampiran 13. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

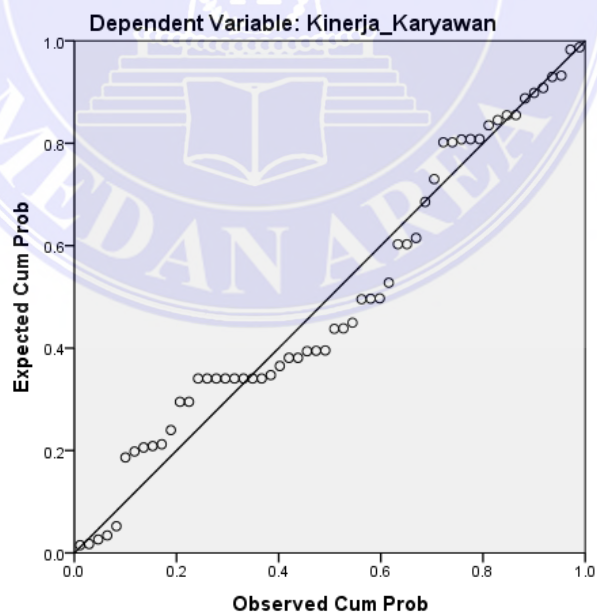
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	10

Lampiran 14. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



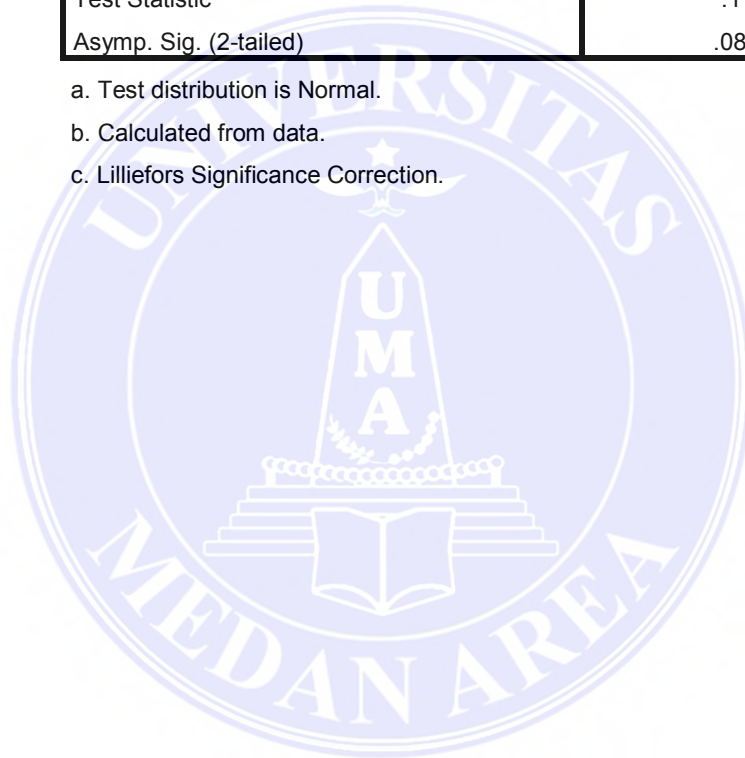
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45548356
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.106
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

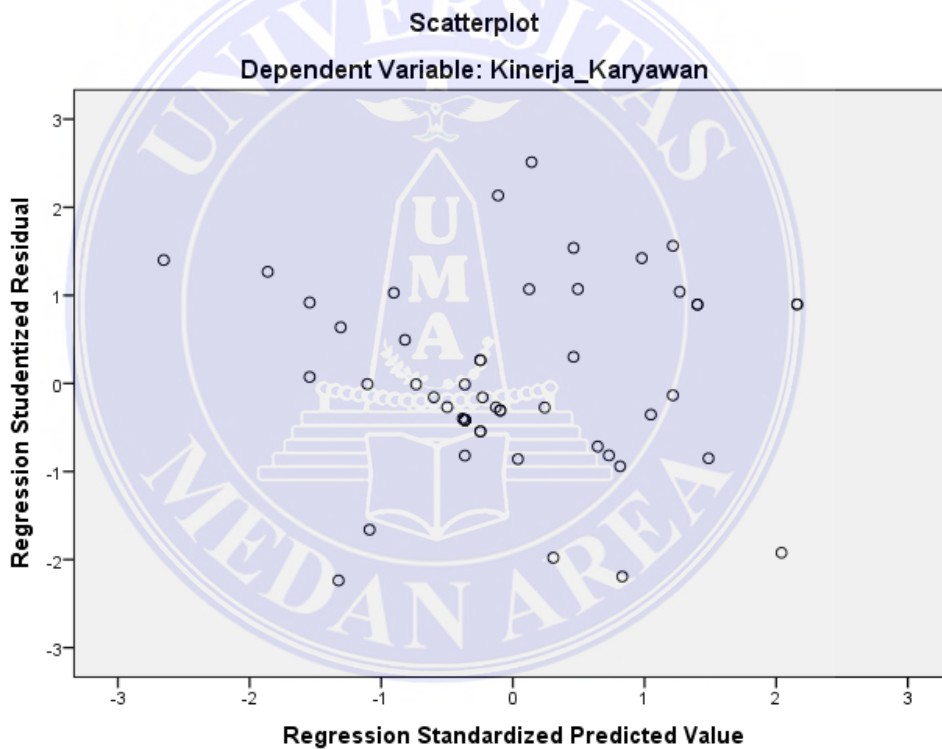


Lampiran 15. Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.626	3.681		3.701	.001		
SOP	.365	.095	.401	3.841	.000	.779	1.284
Iklim_Organisasi	.320	.072	.463	4.435	.000	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 17. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.235	2.221		-.106	.916
	SOP	-.002	.057	-.007	-.043	.966
	IKLIM					
	ORGANISASI	.055	.043	.193	1.266	.211

a. Dependent Variable: Absolut_Residual

Lampiran 18. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.533	2.501

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi, SOP

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 19. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.365	2	202.683	32.393	.000 ^b
	Residual	331.617	53	6.257		
	Total	736.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi, SOP

Lampiran 20. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.626	3.681		3.701	.001
	SOP	.365	.095	.401	3.841	.000
	Iklim_Organisasi	.320	.072	.463	4.435	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan