

PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR, DESKRIPSI PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR

DEWA MADE WIDIARTANA¹; NI LUH SRI KASIH²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : dewawidiartana20@gmail.com (Koresponding)

Submit: 28 Mei 2024

Review: 28 Mei 2024

Publish: 26 Juni 2024

Abstract: This study aims to analyze the influence of Standard Operating Procedures, Job Description, and Work Discipline variables on Work Productivity variables using multiple regression methods. The analyzed data shows that the Standard Operating Procedure (X1) variable has a positive and significant influence on the dependent variable, with a 95% confidence interval that is fully positive (0.067 to 0.641). The Job Description variable (X2) has an influence that is not always positive but still significant, with a 95% confidence interval that includes negative values (-0.016 to 0.441). The Work Discipline variable (X3) also shows an influence that is not always positive but significant, with a 95% confidence interval that includes negative values (-0.111 to 0.425). The F test shows that the regression model as a whole is significant ($F = 122.867$, $p\text{-value} = 0.000$), which means that the Standard Operating Procedure, Job Description, and Work Discipline variables together have a significant influence on the Work Productivity variable

Keywords: *Standard Operating Procedures, Job Descriptions, Work Discipline, Employee Productivity*

Dalam era globalisasi saat ini, isu terkait Sumber Daya Manusia tetap menjadi fokus utama bagi organisasi untuk terus bertahan dan berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran vital dalam setiap aktivitas organisasi. Meski didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah elemen kunci yang harus diperhatikan dengan seksama. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. (Mulyani, Saputri, 2019:51).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penggerak utama dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan mampu sering ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Jika karyawan di dalam perusahaan mampu menjalankan tugas dengan baik, maka

perusahaan tersebut akan mampu beroperasi secara efektif dan efisien. (Nova, Anita, 2019:231).

Untuk dapat memberikan pelayanan standar operasional prosedur yang optimal, perusahaan perlu mengembangkan dan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang efektif. SOP adalah pedoman yang digunakan oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan teratur dan efisien. (Sailendra, 2015:11).

Menurut Istyadi Insani, (2010:14), SOP merupakan dokumen yang berisi serangkaian instruksi tertulis yang distandarisasi mengenai berbagai proses operasional yang ada dalam organisasi. Perusahaan yang baik seharusnya dapat meningkatkan dalam sebuah pelayanan standar operasional prosedur serta mengharuskan perusahaan mempunyai manajemen yang baik.

Menurut Handoko (2008:29), Deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang merinci fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan lainnya. Meskipun deskripsi pekerjaan diberbagai organisasi memiliki bentuk yang sama, namun isi dan bentuknya bisa bervariasi antar organisasi. Berkaitan dengan deskripsi pekerjaan pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Menurut (Sutrisno, 2017: 87), Kedisiplinan adalah perilaku karyawan yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif, serta memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2011:106), Produktivitas adalah ukuran efisiensi kinerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Untuk menciptakan produktivitas yang optimal, perusahaan tersebut telah menyediakan pedoman Standar Operasional Prosedur yang memberikan panduan langkah-langkah kerja. SOP bertujuan untuk mempermudah dan meminimalisir tingkat kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Agar memberikan hasil kerjasama yang tinggi baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan, untuk tercapainya tujuan Perusahaan. Berikut adalah data jumlah pegawai tahun 2023 dan data pendapatan unit pasar mumbul periode 2020 – 2023 Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Tabel 01
Jumlah Pegawai Tahun 2023
Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng

REKAPAN JUMLAH PEGAWAI PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA TAHUN 2023	
PEGAWAI TETAP	123
KONTRAK	27
HONOR	29
TOTAL	179

Sumber : Data Sub Bagian Kepegawaian Dan SDM.

Tabel 02
Data Pendapatan Tahun 2020 – 2022
Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

No	Pendapatan Pasar	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	Pendapatan Cukai Harian	83.895.000	87.932.000	148.155.000
2	Pendapatan Sewa Tanah	80.553.462	79.530.243	11.050.211
3	Pendapatan Pasar Lainnya	38.190.000	15.010.000	14.325.000
4	Total	202.638.462	182.472.243	173.530.211

Sumber : Data Sub Bagian Kepegawaian Dan SDM.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pendapatan unit pasar mumbul perusahaan umum daerah pasar argha nayottama kabupaten buleleng mengalami penurunan setiap tahunnya. Dari tahun 2020 pendapatan pasar yang hanya Rp.202.638.462 setiap tahunnya. Sedangkan pendapatan unit pasar mumbul pada tahun 2021 mengalami penurunan pada tahun sebelumnya menjadi Rp.182.472.243 setiap tahunnya. Dan pada tahun 2022 pendapatan unit pasar mumbul kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya menjadi Rp.173.530.211. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pendapatan unit pasar mumbul setiap tahunnya mengalami penurunan. Pada saat dilakukannya observasi terdapat karyawan terutama petugas pungut yang cenderung melakukan tugas secara acak atau tidak terstruktur yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat mengarah pada perilaku yang kurang terorganisir dan kurangnya disiplin kerja. Dengan ini perusahaan umum daerah pasar argha nayottama kabupaten buleleng pada menerbitkan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan Deskripsi pekerjaan yang bertujuan untuk untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas.

METODE

Penelitian ini berlokasi di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang ada di Kabupaten Buleleng, yaitu di Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yaitu mengambil jumlah karyawan pada setiap unit yang ada di Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, yaitu sebanyak 64 orang karyawan. Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan

dalam penelitian ini meliputi teknik observasi, dan kuesioner.

HASIL

Tabel 5.1

Total dan Rata-rata Skor Persepsi Tentang Tingkat Produktivitas Kerja

No.	Indikator dan Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata
1	Bapak/Ibu/Saudara mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	246	4,92
2	Bapak/Ibu/Saudara memiliki kemauan untuk mencapai prestasi terbaik	248	4,96
3	Bapak/Ibu/Saudara memiliki semangat untuk menjadi terbaik	250	5,00
4	Bapak/Ibu/Saudara memiliki kemauan untuk meningkatkan keterampilan	191	3,82

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil tabulasi data seperti tabel 5.1 diketahui bahwa indikator produktivitas kerja yang mendapatkan skor tertinggi adalah; memiliki kemauan untuk mencapai hasil melampaui standar dengan skor rata-rata 4,96. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemauan untuk mengejar prestasi yang lebih tinggi. Indikator produktivitas kerja yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah; memiliki kemauan untuk meningkatkan keterampilan dengan skor rata-rata 3,82. Hal ini menunjukkan perlu peningkatan keterampilan para pegawai untuk menjalankan tupoksinya masing-masing.

Tabel 5.2

Total dan Rata-rata Skor Tentang Persepsi Standar Operasional Prosedur

No.	Indikator dan Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata
1	SOP membuat pegawai bekerja dengan efisien	250	5,00
2	SOP membantu pegawai bekerja sesuai peran dan fungsi tiap-tiap posisi	255	5,10
3	SOP membantu pegawai menjaga konsistensi alur tugas	242	4,84

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil tabulasi data seperti tabel 5.2 di atas diketahui indikator standar operasional prosedur yang mendapatkan skor tertinggi adalah; SOP membantu pegawai bekerja sesuai peran dan fungsi tiap-tiap posisi dengan skor rata-rata 5,10. Hal ini menunjukkan bahwa standar operasional dapat dijadikan pedoman kerja oleh para pegawai. Indikator standar operasional prosedur yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah; SOP membantu pegawai menjaga konsisten alur tugas dengan skor rata-rata 4,84. Hal ini menunjukkan perlu ada sosialisasi dan penyiapan arsip yang mudah diakses oleh setiap pegawai.

Tabel 5.3

Total dan Rata-rata Skor Tentang Persepsi Deskripsi Pekerjaan

No.	Indikator dan Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata
1	Saya memahami tugas yang harus kerjakan	244	4,88
2	Saya paham tentang batasan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan	247	4,94
3	Saya memiliki pendidikan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan	248	4,96
4	Saya memahami wewenang yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan	198	3,96

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil tabulasi data seperti tabel 5.3 di atas diketahui indikator deskripsi pekerjaan yang mendapatkan skor tertinggi adalah; Saya memiliki pendidikan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan skor rata-rata 4,96. Hal ini para pegawai telah mendapatkan kejelasan mengenai pendidikan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Rata-rata skor terendah 3,96 adalah indikator pegawai memahami wewenang yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan perlu ada peningkatan komunikasi untuk memberikan ruang kepada para pegawai untuk mendapatkan penjelasan atas tugas yang dilakukan.

Tabel 5.4

Total dan Rata-rata Skor Tentang Persepsi Disiplin Kerja

No.	Indikator dan Pernyataan	Skor Total	Skor Rata-rata
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.	244	4,88
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	248	4,96
3	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.	248	4,96
4	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan.	197	3,94

Sumber: Data Diolah Tahun 2024

Hasil tabulasi data seperti tabel 5.4 di atas diketahui bahwa indikator disiplin kerja yang mendapatkan skor tertinggi adalah: Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan dengan skor rata-rata 4,96. Hal ini para pegawai telah melaksanakan tugas dengan baik dalam melaksanakan tugas. Rata-rata skor terendah 3,94 adalah indikator Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan.

Tabel 5.5

Uji Validitas Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja (Y)

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r_{TY})	$r_{tabel} (n=64)$	Simpulan
PR-1	0,814	0,246	Valid
PR-2	0,849	0,246	Valid
PR-3	0,773	0,246	Valid
PR-4	0,879	0,246	Valid
PR-5	1	0,246	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.5 di atas hasil analisis dengan bantuan program SPSS

diperoleh nilai koefisien koerelasi Corrected Item-Total Correlation seperti tabel 5.5 di atas, seluruh item pernyataan instrumen penelitian variabel produktivitas kerja (Y) memiliki koefisien korelasi (r_{ry}) corrected item-total correlation lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,246), maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian yang digunakan sudah valid.

Tabel 5.6
Uji Validitas Instrumen Penelitian Standar Operasional Prosedur (X₁)

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} n=64	Simpulan
SOP-1	0,854	0,246	Valid
SOP-2	0,862	0,246	Valid
SOP-3	0,708	0,246	Valid
SOP-4	1	0,249	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas Hasil analisis diperoleh, seluruh item instrumen penelitian variabel standar operasional prosedur (X₁) memiliki koefisien korelasi (r_{ry}) corrected item-total correlation lebih besar dari 0,279, maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian yang dipergunakan sudah valid.

Tabel 5.7
Uji Validitas Instrumen Penelitian Kejelasan Deskripsi Pekerjaan (X₂)

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} n=64	Simpulan
KDP-1	0,860	0,246	Valid
KDP-2	0,840	0,246	Valid
KDP-3	0,841	0,246	Valid
KDP-4	0,715	0,246	Valid
KDP-5	1	0,246	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2024

Hasil analisis seperti tabel 5.6 di atas, seluruh item instrumen penelitian variabel kejelasan deskripsi operasional (X₂) memiliki koefisien korelasi (r_{ry}) skor corrected item-total correlation lebih besar dari 0,279 maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian yang dipergunakan sudah valid.

Hasil analisis seperti tabel 5.8 di atas, seluruh item instrumen penelitian variabel disiplin kerja (X₃) memiliki koefisien korelasi (r_{ry}) skor corrected item-total correlation lebih besar dari 0,279 maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian yang dipergunakan sudah valid.

Tabel 5.8
Uji Validitas Instrumen Penelitian Disiplin Kerja (X₃)

No. Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel} n=64	Simpulan
DK-1	0,875	0,246	Valid
DK-2	0,736	0,246	Valid
DK-3	0,893	0,246	Valid
DK-4	0,884	0,246	Valid
DK-5	1	0,246	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2024

Hasil analisis seperti tabel 5.8 di atas,

seluruh item instrumen penelitian variabel disiplin kerja (X₃) memiliki koefisien korelasi (r_{ry}) skor corrected item-total correlation lebih besar dari 0,279 maka disimpulkan seluruh item instrumen penelitian yang dipergunakan sudah valid.

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R Tabel	Ket.
Produktivitas Kerja (Y)			
Standar Operasional Prosedur (X ₁)	0,927	0,600	Reliable
Deskripsi Pekerjaan (X ₂)			
Disiplin Kerja (X ₃)			

Sumber: Output SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.9 hasil uji instrumen diatas dengan bantuan SPSS, seperti Tabel 5.9 di atas diperoleh nilai cronbach's alpha semua variabel penelitian lebih besar dari 0,600 maka disimpulkan instrumen penelitian reliable.

Tabel 5.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10726239
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.062
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan analisis dengan bantuan SPSS versi 21.0 diperoleh hasil seperti tabel 5.8 di atas yaitu nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

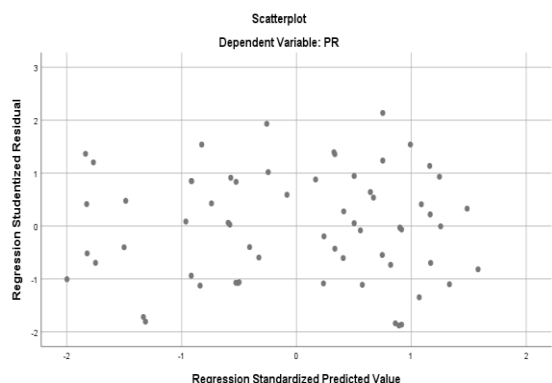
Tabel 5.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SOP	.464	2.155
	KDP	.364	2.749
	DK	.347	2.880

Sumber: Hasil Olahan SPSS Tahun 2024

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, standar operasional prosedur, deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas memiliki nilai VIF (Varian Inflated Factor) tidak lebih dari 10,0 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model regresi yang diperoleh dapat disimpulkan terbebas dari problem multikolinearitas.

Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 5.1 di atas ternyata tidak ada pola tertentu pada grafik *scatterplot*, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.10

Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Deskripsi Pekerjaan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-.404	.881		-.459	.648
	SOP	.472	.100	.335	4.727	.000
	KDP	.211	.085	.198	2.475	.016
	DK	.461	.077	.489	5.966	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja
 Sumber: Hasil olahan SPSS Tahun 2024

$$Y = -404 + 0,472 X_1 + 0,211 X_2 + 0,461 X_3.$$

Nilai masing-masing koefisien regresi variabel bebas (X) tersebut mempunyai makna sebagai berikut.

- 1) Konstanta (Constant) -0,404 dengan nilai negative ini mempunyai makna bahwa produktivitas kerja pegawai Perusahaan Daerah Pasar mencapai -404 pada saat standar operasional prosedur dan kejelasan deskripsi pekerjaan sama dengan nol.
- 2) Koefisien regresi variabel standar operasional prosedur (X₁) sebesar +0,471 (bertanda positif), mempunyai makna standar operasional prosedur mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Daerah Pasar.
- 3) Koefisien regresi variabel deskripsi pekerjaan (X₂) sebesar +0,211 (bertanda positif), mempunyai makna bahwa deskripsi pekerjaan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap produktivitas

- 4) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₃) sebesar +0,461 (bertanda positif), mempunyai makna bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Daerah Pasar.

Tabel 5.11

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.927 ^a	.860	.853	1.135	.860	122.867

Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan *output* SPSS versi 21.0 pada tabel 5.11 diketahui koefisien korelasi berganda (R) = 0,927 maka dapat dihitung nilai determinasi (D) = 0,927² x 100% = 85,90%. Ini berarti 85,90% perubahan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh perubahan secara bersama sama variabel standar operasional prosedur (X₁), deskripsi pekerjaan (X₂) dan disiplin kerja (X₃) serta sisanya 14,10% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dapat dilakukan dengan menyiapkan standar operasional prosedur setiap jenis pekerjaan, memberikan deskripsi pekerjaan setiap jenis pekerjaan dan mengutamakan adanya disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Tabel 5.12

Hasil Uji T (Test)

Coefficients ^a						
Model		95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.338	1.819			
	SOP	.067	.641	.702	.328	.233
	Deskripsi Pekerjaan	-.016	.441	.639	.253	.176
	Disiplin Kerja	-.111	.425	.634	.163	.111

Sumber: Hasil olahan SPSS tahun 2024

Berdasarkan tabel 12 diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur (X₁)

memiliki nilai berkisar antara 0,067 hingga $0,641 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh positif secara parsial variabel standar operasional prosedur (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X2) memiliki nilai berkisar anantara $-0,016$ hingga $0,441 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh positif secara parsial variabel deskripsi pekerjaan (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai berkisar anantara $-0,111$ hingga $0,441 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Ini artinya terdapat pengaruh positif secara parsial variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Tabel 5.13
Hasil Uji F-Test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.510	3	158.170	122.867	.000 ^b
	Residual	77.240	60	1.287		
	Total	551.750	63			

Sumber: Hasil olahan SPSS versi 21.0 tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.13, diperoleh hasil nilai F sebesar 122.867 dengan nilai Sig. sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$, mengacu pada dasar pengambilan keputusan maka, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel Standar Operasional prosedur (X1), variabel Deskripsi Pekerjaan (X2) dan variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara probabilitas menunjukkan bahwa variabel standar operasional prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel standar operasional prosedur (X₁) sebesar $+ 0,472$ (bertanda positif),

mempunyai makna standar operasional prosedur mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Peningkatan satu satuan standar operasional prosedur akan diikuti oleh peningkatan 0,472 satuan produktivitas karyawan. Dan bila ada penurunan satu satuan standar operasional prosedur akan diikuti oleh penurunan 0,472 satuan produktivitas kerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Menurut Wibowo (2010:67) menyatakan bahwa SOP adalah serangkaian standar kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika diikuti dengan benar, SOP akan membawa manfaat seperti kelancaran koordinasi, menghindari tumpang tindih atau duplikasi, serta menjelaskan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, H. (2021) dengan judul Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Buka Rekening Terhadap Kinerja Karyawan *Customer Service* Pada BRI Syariah Kc Bengkulu. Hasil nilai uji hipotesis menunjukkan bahwa standar operasional prosedur pelayanan buka rekening berpengaruh terhadap kinerja karyawan *customer service*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara probabilitas menunjukkan bahwa variabel kejelasan deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel kejelasan deskripsi pekerjaan (X₂) sebesar $+ 0,211$ (bertanda positif), mempunyai makna bahwa kejelasan deskripsi pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Kabupaten Buleleng. Kenaikan satu satuan kejelasan deskripsi pekerjaan akan diikuti dengan kenaikan 0,211 satuan produktivitas

kerja pegawai Perusahaan Daerah Pasar. Dan bila ada penurunan satu satuan kejelasan deskripsi pekerjaan akan diikuti dengan penurunan 0,211 produktivitas kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Menurut Handoko (2008:29), menjelaskan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan pernyataan tertulis yang menggambarkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek tertentu. Meskipun deskripsi pekerjaan memiliki bentuk dasar yang serupa, bentuk dari deskripsi tersebut dapat bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bathoro, B. T. (2018). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di PT. Bina Informasi Optima Solusindo Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung deskripsi pekerjaan (*Job Description*) terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT BIOS Jakarta.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara probabilitas menunjukkan bahwa variabel kejelasan deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian diperoleh koefisien regresi variabel kejelasan deskripsi pekerjaan (X_2) sebesar + 0,461 (bertanda positif), mempunyai makna bahwa kejelasan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar Kabupaten Buleleng. Kenaikan satu satuan kejelasan deskripsi pekerjaan akan diikuti dengan kenaikan 0,211 satuan produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar. Dan bila ada penurunan satu satuan kejelasan deskripsi pekerjaan akan diikuti dengan penurunan 0,211 produktivitas kerja karyawan Perusahaan Daerah Pasar.

Menurut Sutrisno (2017: 87), disiplin adalah kekuatan internal yang membuat

karyawan mampu menyesuaikan diri secara sukarela dengan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi terkait pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku dalam lingkungan kerja yang meliputi ketaatan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dengan tujuan akhir meningkatkan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Jenifa Fitrianingtias, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, Agung Yatinigrum. (2023) dengan judul Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh yang signifikan antara variabel standar operasional prosedur (SOP), disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Deskripsi Pekerjaan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Argha Nayottama kemudian setelah dianalisa dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Memiliki nilai signifikan antara 0,067 hingga $0,641 < 0,05$ dan beta bernilai positif. Hal tersebut berarti bahwa semakin baiknya Standar Operasional Prosedur maka akan semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.
2. Berdasarkan hasil uji t Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Memiliki nilai signifikan antara 0,016 hingga 0,441 < 0,05 dan beta bernilai positif. Hal tersebut berarti bahwa semakin baiknya Deskripsi Pekerjaan maka akan semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

3. Berdasarkan hasil uji t Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Memiliki nilai signifikan antara 0,111 hingga 0,425 < 0,05 dan beta bernilai positif. Hal tersebut berarti bahwa semakin baiknya Disiplin Kerja maka akan semakin baik pula Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

DAFTAR RUJUKAN

- Mulyani, S. R. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51-63.
- Nova, Anita, Kurniawanto, H., & Sriwidodo, U. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Motivasi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2).
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Itsyadi Insani, 2010. "Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Daerah Dalam Rangka Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Daerah", (*Bandung: Ghalia Indonesia, 2010*), hal. 1
- Tjipto Atmoko, 2001. "Standar Operasional Prosedur (SOP) dan akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan," *Jurnal Hukum Prioris*, Vol. 2 No. 4
- Ratih Hurriyati. 2014. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*, Cetakan ke-4, Alfabeta, Bandung.
- Nico A. Lumenta, 2001. "Pedoman Penyusunan SOP Perusahaan", *Jurnal manajemen*, Vol. 2 No. 4 (Nopember 2001), hal. 1.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007), h. 76.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- FITRIANI, H. (2021). *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Pelayanan Buka Rekening Terhadap Kinerja Karyawan Customer Service Pada Bri Syariah Kc Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN BENGKULU).
- Bathoro, B. T. (2018). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Bina Informasi Optima Solusindo Jakarta* (BIOS) (Doctoral dissertation, Univesitas Pembangunan Nasional " Veteran " Yogyakarta).
- Jenifa Fitrianingtias, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, Agung Yatiningrum. (2023). *Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga).
- Ghozali, Iman, 2011. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponogoro, Semarang