

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Perusahaan

Tjian Kian Tie dan William Soeryadjaya mendirikan sebuah perusahaan dagang dan ekspor impor dengan nama PT. Astra International Inc ada tanggal 20 Februari 1957. Nama Astra berasal dari kata Astrea, nama dewi dalam mitologi Yunani, putri Dewa Zeus dan Dewi Themis. Dewi Astrea merupakan dewi terakhir yang menarik diri ke angkasa dan kemudian menjadi bintang yang bersinar terang dalam gugusan bintang Virgo. Dengan simbolisasi itu, diharapkan PT. Astra International Tbk dapat terus menjelajahi dunia dan tumbuh menjadi perusahaan yang tangguh, sehat dan berusaha mencapai hasil yang terbaik, sehingga dapat bertahan sekalipun dalam kompetisi bisnis yang semakin ketat. William Soerdjaya menambahkan kata “International” dibelakang nama Astra. Dengan nama “Astra International” terkandung keinginan pendiri Astra untuk menjadikan Astra sebagai perusahaan yang berorientasi global. Itulah sebabnya, pada awalnya perusahaan ini dilengkapi dengan simbol bola dunia. Perusahaan ini pertama kali berkantor pusat di Jakarta yang dipindahkan ke Bandung dan akhirnya dipindahkan lagi ke Jakarta, tepatnya di Jl. Ir. H. Djuanda No. 22 Jakarta Pusat yang berkembang terus saat ini. Tahun 1960 PT. Astra International Tbk yang pada saat itu oleh William Soerdjaya mengelola usaha :

1. Perusahaan Truck Chevrolet (1965)
2. Agen Tunggal Daihatsu (3 Agustus 1967)
3. Agen Tunggal Toyota (1 Juni 1970)

Di tahun 1967 PT. Astra International Tbk

membentuk perusahaan kendaraan bermotor, mobil Chevrolet dan Toyota yang mana usaha ini dimaksudkan untuk merakit mobil di Indonesia yang di impor dari Jepang. Usaha ini di beri nama PN Gaya Motor, namun setelah perusahaan berkembang namanya diubah menjadi PT. Gaya Motor. Sekitar tahun 1970-1980 PT. Astra International Tbk mulai menerbangkan sayapnya di bidang bisnis, tepatnya pada tahun 1970 PT. Astra International Tbk bergerak di bidang alat berat seperti traktor, karena perusahaan ini tidak mampu memproduksi sendiri alat lainnya, maka barang tersebut di impor dalam bentuk suku cadang. Sejak saat itulah PT. Astra International Tbk bergabung dalam perusahaan Jepang yaitu Michment. Kemudian pada tahun 1991 PT. Astra International Tbk dengan pimpinan Emil R. G. Rasjidi membuka divisi baru yang diberi nama Isuzu Division. Di Bandung divisi ini mempunyai empat cabang, diantaranya sebagai berikut : 1. Cabang Cibeureum Bertempat di Jl. Raya Cibeureum No. 42 Bandung, cabang ini bergerak dalam bidang service dan penjualan. 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.

4.1.2 Visi Misi dan Tujuan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan

a. Visi PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Visi PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.adalah menjadi perusahaan pelay angkutan yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan untuk selalu memberi yang terbaik bagi setiap stakeholdernya.

b. Misi PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Misi PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan. adalah melayani kebutuhan jasa angkutan dengan mengedepankan kualitas dan pelayanan dan membangun kemitraan jangka panjang dengan semua Stake Holder.

c. Tujuan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan..:

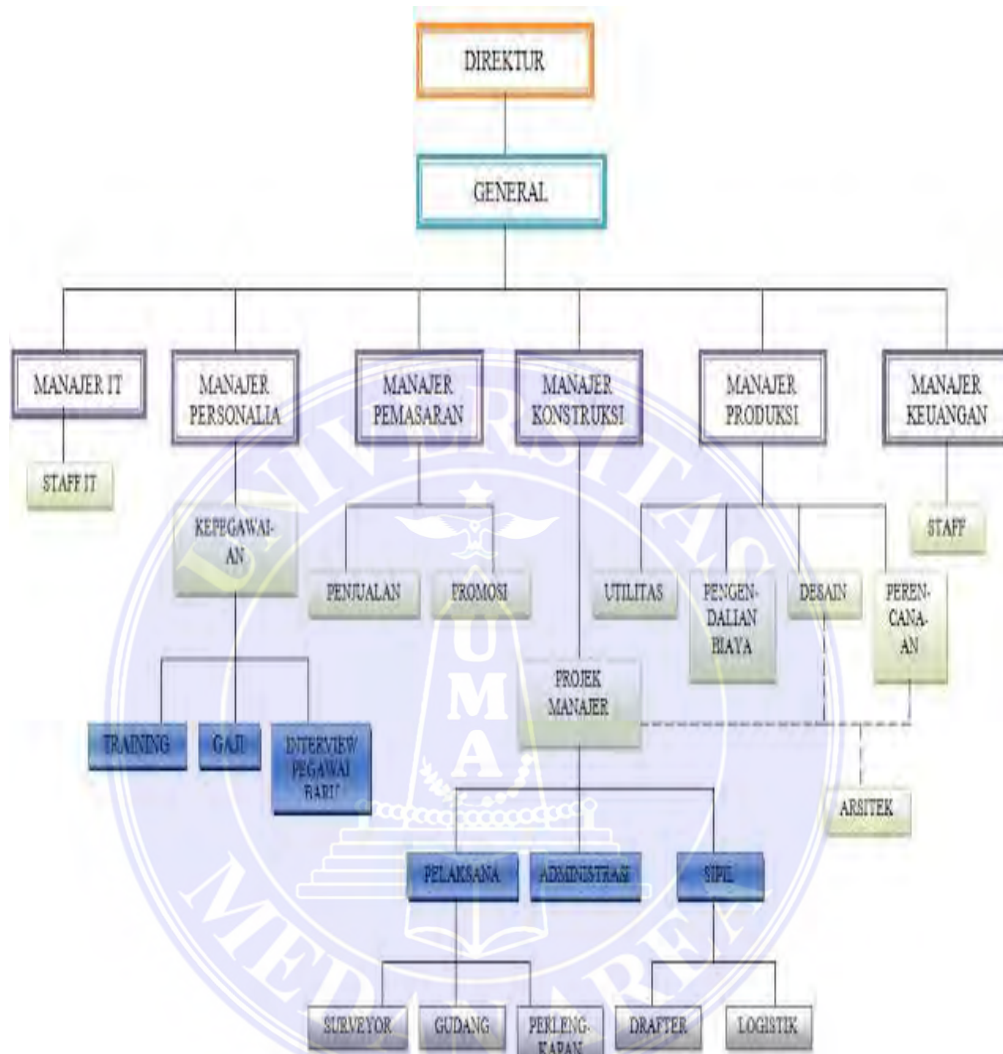
Adalah turut serta dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya kegiatan usaha dibidang jasa angkutan,. Selain itu bertujuan mewujudkan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan sebagai salah satu pemimpin pasar (market Leader) di bidang jasa angkutan yang tangguh.

4.1.3.Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan kerangka yang mengelompokkan hubungan antara orang- orang pada suatu organisasi. Setiap bagian dalam organisasi memiliki pengertian tentang Iklim Organisasidan pembagian tugas, bagaimana masing- masing bagian berhubungan satu dengan yang lainnya dan wewenang yang didelegasi pada masing- masing bagian.

Struktur organisasi yang terencana akan sangat membantu kelancaran usaha dan berfungsi menjelaskan kewajiban dan Iklim Organisasi yang dimaksud untuk mempermudah dan mengatasi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, sudah merupakan keharusan bagian seorang pimpinan atau atasan untuk memikirkan dan menciptakan pembagian tugas yang tepat bagi setiap tingkat bila

ia mencapai tujuan usaha. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.



Gambar IV.1. Struktur Organisasi

Sumber: PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan

4.1.4. Penyajian Data Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai sejauh mana pengaruh standar operasional prosedur (sop) dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan, terlebih dahulu yang dilakukan adalah dengan memberikan tinjauan karakteristik responden yang ditanyakan dalam bentuk tabulasi identitas responden.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan yang berjumlah 65 orang. Setelah kuesioner disebar dan di isi oleh responden pada penelitian ini berdasarkan umur, jenis pendidikan dan jenis kelamin. Dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
Komposisi Responden Menurut Umur Responden

No.	Usia	N	%
1.	19– 30 Tahun	25	44,6%
2.	31 – 40 Tahun	19	33,9%
3.	41-tahun Keatas	12	21.4%
Jumlah		56	100%

Sumber: PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan(Februari,2019)

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa 44,6% usia responden paling banyak berusia diantara 19 – 30 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Tabel 4.2
Komposisi Responden Menurut Jenis Pendidikan

No.	Jenis Pendidikan	N	%
1.	Perguruan Tinggi/ Akademik (S2/ S1/ D3)	29	51,8%
2	Sekolah Menengah Atas (SMA)/ Sederajat.	27	48,2%
Jumlah		56	100%

Sumber: PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan(Februari,2019)

Berdasarkan data dari tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden berpendidikan dari perguruan tinggi/ akademik(S2/ S1/ D3) sebanyak 29 pegawai atau 571,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Tabel 4.3
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	21	37,5%
2	Laki-Laki	35	62,5%
Jumlah		56	100%

Sumber: PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan(Februari,2019)

Berdasarkan data dari tabel 4.3 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 61,5% dan responden perempuan sebanyak 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan adalah laki- laki.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (Instrumen) apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendah nya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud.pengujian ini dilakukan pertama kali untuk mengetahui tingkat kelayakan pada kuesioner yang dibagikan kepada 15 orang untuk sampel

jika pertanyaan dikatakan valid jika r hitung yang merupakan nilai dari corrected item total correlation $>$ dari r tabel dan tingkat signifikannya < 0.05 .

Tahap survey kuesioner berisikan data- data yang diperoleh melalui penyebaran angket dialokasikan yang berkaitan dengan Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan, yaitu sebanyak 56 lembar, dengan jumlah pertanyaan 30 item yang terdiri dari 10 item variabel bebas X1 (Standar Operasional Prosedur), 10 item X2 (Iklim Organisasi), dan 10 item untuk variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

Berikut tabel hasil perhitungan Validitas Untuk setiap variabel.

1. Uji Validitas Standar Operasional Prosedur (X1)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Standar Operasional Prosedur (X1)

ButirPertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per SOP 1	0,750	0,01<0,05	Valid
Per SOP 2	0,924	0,00<0,05	Valid
Per SOP 3	0,841	0,00<0,05	Valid
Per SOP 4	0,841	0,00<0,05	Valid
Per SOP 5	0,936	0,00<0,05	Valid
Per SOP 6	0,924	0,00<0,05	Valid
Per SOP 7	0,924	0,00<0,05	Valid
Per SOP 8	0,841	0,00<0,05	Valid
Per SOP 9	0,739	0,00<0,05	Valid
Per SOP 10	0,936	0,00<0,05	Valid

Sumber:Hasil Penelitian 2019 (SPSS22)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 10 butir pertanyaan Untuk Variabel Standar Operasional Prosedur valid dengan nilai korelasi positif dan nilai

signifikan lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Standar Operasional Prosedur valid dan layak digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Validitas Iklim Organisasi(X2)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi(X2)

ButirPertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per IO 1	0,776	0,01<0,05	Valid
Per IO 2	0,792	0,00<0,05	Valid
Per IO 3	0,826	0,00<0,05	Valid
Per IO 4	0,714	0,03<0,05	Valid
Per IO 5	0,895	0,00<0,05	Valid
Per IO 6	0,780	0,01<0,05	Valid
Per IO 7	0,896	0,00<0,05	Valid
Per IO 8	0,926	0,00<0,05	Valid
Per IO 9	0,926	0,00<0,05	Valid
Per IO 10	0,896	0,00<0,05	Valid

Sumber:Hasil Pengolahann spss 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa 10 butir pertanyaan dari variable Iklim Organisasi valid dengan korelasi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Iklim Organisasi valid dan layak digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig<0,05	Keterangan
Per Kinerja 1	0,957	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 2	0,870	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 3	0,841	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 4	0,936	0,01<0,05	Valid
Per Kinerja 5	0,936	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 6	0,957	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 7	0,659	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 8	0,894	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 9	0,936	0,00<0,05	Valid
Per Kinerja 10	0,733	0,02<0,05	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa 10 butir pertanyaan dari Variabel Kinerja valid dengan korelasi positif dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Kinerja valid dan layak digunakan sebab memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b). Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) 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 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 reliable
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Standar Operasional Prosedur (X1)
Reliability Statistics

Cronbach' Alpha	N of items
.959	10

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari hasil tabel diatas bahwa nilai dari hasil Cronbach'Alpha 0,959 > 0,60 Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Standar Operasional Prosedur adalah sebesar 0,959 sangat reliable dan layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas Iklim Organisasi (X2)
Reliability Statistics

Cronbach' Alpha	N of items
.952	10

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari tabel diatas bahwa hasil dari Cronbach' Alpha 0,952 > 0,60. Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner

variabel Iklim Organisasi adalah sebesar 0,952 sangat realible dan layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach' Alpha	N of items
.964	10

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Dilihat dari tabel diatas bahwa hasil dari nilai Cronbach' Alpha 0,964 > 0,60 Maka dapat Disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner variabel Kinerja adalah sebesar 0,964 sanngat realible dan layak digunakan sebagai Redaksi Penelitian.

5.1.3 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghazali(2005:110) menyatakan "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. seperti diketahui bahwa uji t dan f mengamsumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. kalau asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi valid untuk jumlah sampel kecil."

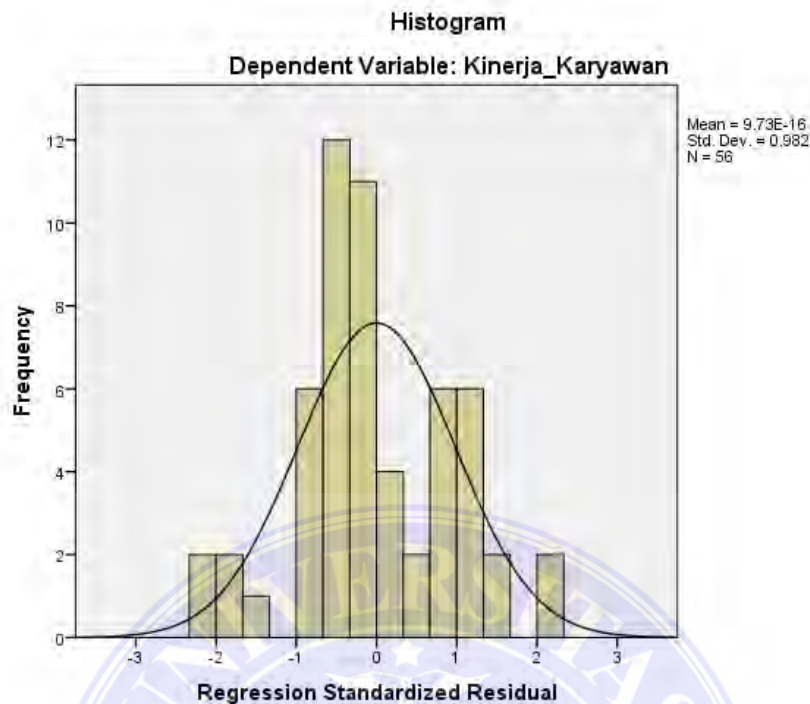
Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik analisis statistik dilakukann dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*. ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, yaitu dengan menggunakan alat uji yaitu:

- 1) **Histogram** menurut Ghazali (2015:115) yaitu perangkat grafis yang menunjukkan distribusi, sebaran, dan bentuk pola dari data proses. 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. Terkait dari beberapa penjelasan Histogram diperoleh catatan yaitu:

- a. Penyajian data frekuensi yang diubah menjadi diagram batang
- b. Histogram menjelaskan variasi proses, namun belum mengurutkan ranking dari variasi terbesar sampai dengan yang terkecil.
- c. Histogram juga menunjukkan kemampuan proses, dan apabila memungkinkan histogram dapat menunjukkan hubungan dengan spesifikasi proses dan angka-angka nominal misalnya rata-rata.
- d. Dalam Histogram, garis vertical menunjukkan banyaknya observasi tiap-tiap kelas.
- e. Untuk menggambarkan Histogram dipakai sumbu mendatar yang menyatakan batas-batas kelas interval dan sumbu tegak yang menyatakan frekuensi absolute atau frekuensi relative.

Hasil Uji Normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



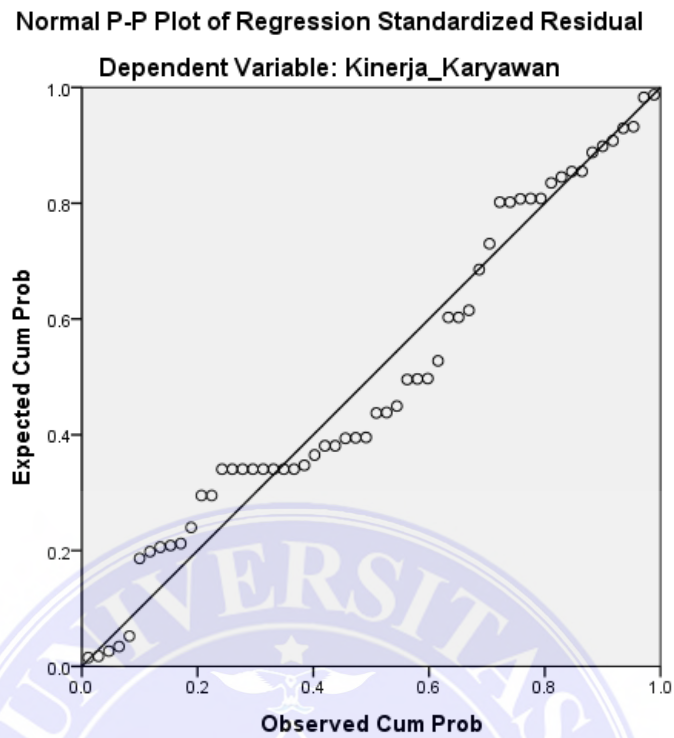
Gambar 4.2 Histogram

Gambar Histogram diatas menunjukkan pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Maka dapat disimpulkan bahwa data pola distribusi normal.

2) *Normality Probability Plot*

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.



Gambar 4.3. Normality Probability Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa probability plot memiliki pola distribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorof Smirnov

Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak

- a. Jika nilai *Asymp sig* > 0,05 maka data distribusi normal
- b. Jika nilai *Asymp sig* < 0,05 maka data tidak distribusi normal

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Kolmogrof- Smirnov

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.

Sumber: Data Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,089 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Metode untuk mendiagnosa multikolinieritas adalah dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar pertimbangan uji multikolinieritas yaitu jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	13.626	3.681				3.701
x1	.365	.095	.401	3.841	.000	.782	1.284
x2	.320	.072	.463	4.435	.000	.782	1.284

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Multikolinearitas

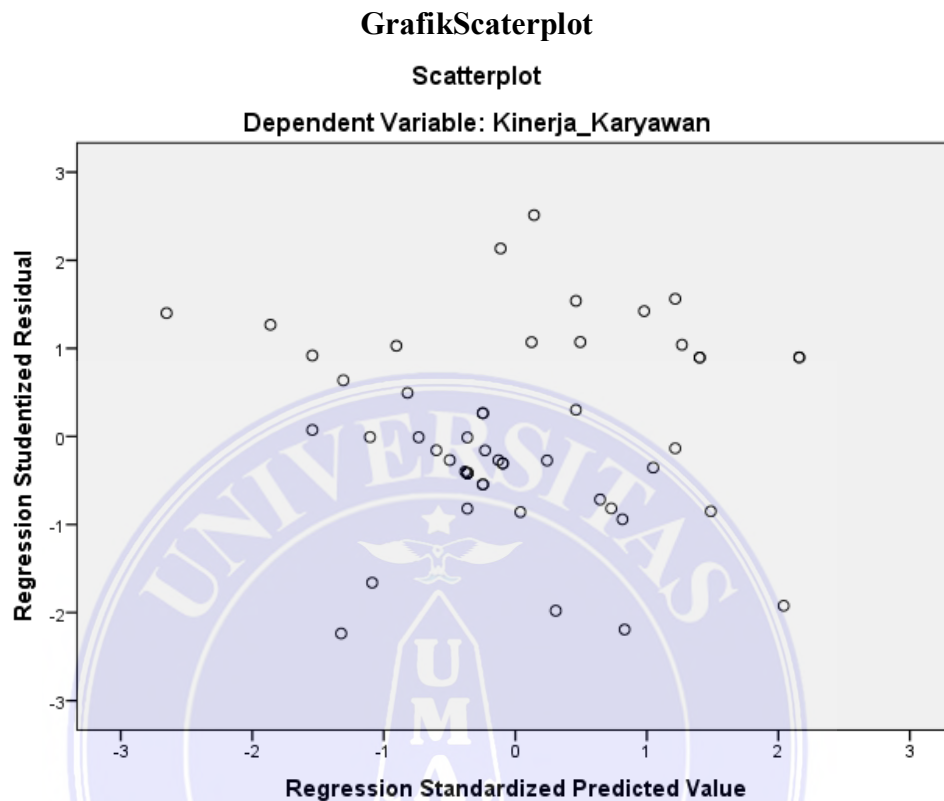
Sumber: Hasil pengolahan data spss (2019)

Dari data diatas dapat dilihat nilai Tolerance dari variabel Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi yaitu 0.782, lebih besar dari 0,1.Sementara nilai VIF variable Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi yaitu 1.284 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen).

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residul tersebut tetap ,maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.Model regresi yang baik adalah homokesdatisitas. (Ghozali, 2005:105) Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedatisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedatisitas dalam penelitian dilakukan *Scatter plot* menggunakan uji glejser, uji glejser merupakan salah satu uji statistik

yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute*.



Gambar 4.4 Grafik Scater Plot

Sumber: Hasil olah data spss 2019

Pada Gambar 4.4 grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi.

1. Uji Glejser

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser maksudnya adalah glejser ini mengusulkan untuk meregresi nilai *absolute residual* terhadap variabel independent dengan persamaan regresi.

Tabel 4.12
Hasil 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
Sumber: hasil SPSS 2019

Dilihat dari tabel diatas dalam hasil Uji Glejser bahwa Nilai sig dari variable SOP(X1) sebesar 0,966 yang berarti lebih besar dari 0,05 dan variable Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,211 yang berarti lebih besar dari 0,05 Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas, Sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

5.1.3. Uji Statistik

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat. . Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi(R^2)

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS 22(2019)

Dilihat dari tabel diatas Nilai R square (angka korelasi atau R yang dikuadratkan) sebesar 0,550 R *square* disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti sebesar 55% Kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi sedangkan sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b) Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari hasil perhitungan SPSS apakah nilai signifikansi tersebut lebih besar atau lebih kecil dari nilai standar statistic 0,05.

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji 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

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Dilihat dari tabel Uji F diatas didapatkan nilai postif F hitung sebesar 32.393 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^b. dimana Sig 0.000 < 0.05 artinya bahwa variabel Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan Dengan demikian terdapat pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasiterhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan

c. Uji Parsial (Uji t)

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% ($\alpha = 0,05$, nilai signifikan atau nilai probabilitas dari hasil perhitungan SPSS apakah nilai signifikansi tersebut lebih besar atau lebih keci dari nilai standard statistic 0,05 berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Uji Parsial(Uji 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
Sumber:Hasil spss 22(2019)

Dengan Persamaan Rumus Linear Berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13.626 + 0.365X_1 + 0.320X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat di gambarkan :

1. Konstanta (α) = 13.629

Ini mempunyai arti jika nilai variable Standar Operasional dan Iklim Organisasi dianggap tetap atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 13.629

2. Koefisien Standar Operasional ($B1X1$) = 0.365

Variabel Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien Beta sebesar 0.365, berarti jika nilai variabel Standar Operasional Prosedur naik sebesar 1 sedangkan variable Iklim Organisasi tetap atau sama dengan nol, maka akan meningkatkan nilai variable Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.365. Positif itu memberikan arti jika Standar Operasional Prosedur meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika Standar Operasional Prosedur menurun/ buruk maka Kinerja Karyawan akan menurun/ buruk.

3. Koefisien Iklim Organisasi ($B2X2$) = 0.320

Variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien Beta sebesar 0.320, berarti jika nilai variable Iklim Organisasi naik sebesar 1 sedangkan variable Standar Operasional Prosedur tetap atau sama dengan nol, maka akan meningkatkan nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.320. Positif itu memberikan arti jika Iklim Organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika Iklim Organisasi menurun/ buruk maka Kinerja Karyawan akan menurun/ buruk pula.

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai Beta Standar Operasional Prosedur bernilai positif sebesar 0,365 dan signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual Standar Operasional Prosedur mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Sedangkan untuk variabel Iklim Organisasi diketahui nilai Beta bernilai positif sebesar 0,320 dan signifikan dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara individual Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Standar Operasional Prosedur Terhadap kinerja

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Standar Operasional Prosedur memberikan pengaruh yang positif sebesar 0,365 dan nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Hasil tersebut menjelaskan bahwa variable Standar Operasional Prosedur memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Kerja Karyawan pada PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ratih Nugraheni (2017) yang berjudul “ Pengaruh SOP terhadap Kinerja karyawan Pramuniaga Pasar Raya Kota Semarang. Hal ini bisa dilihat dimana dengan adanya Standar Operasional Prosedur yang meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat

pula dan sebaliknya. Standar Operasional Prosedur yang di patuhi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan bertahan untuk bekerja atas kesadaran diri sendiri. Sesuai dengan kuesioner yang telah disebar, hal ini ditunjukkan dengan adanya Standar Operasional Prosedur yang tertanam dalam diri karyawan untuk tetap mematuhi.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Iklim Organisasi memberikan pengaruh positif sebesar 0,667 dan nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan signifikan terhadap kinerja. Maka Hasil tersebut menjelaskan bahwa variable Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Kerja Karyawan pada PT.Astra International Tbk-Daihatsu Medan.

Hasil ini juga didukung dari penelitian sebelumnya oleh Kiky Cahaya (2015) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Hal ini bisa dilihat bahwa Iklim Organisasi yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan. Karena menurut George (2012:91) Iklim Organisasi berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.

3. Pengaruh Standar Operasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam Uji f, nilai positif sebesar didapatkan nilai positif F hitung sebesar 32.393 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a. dimana Sig 0.000 < 0.05 artinya bahwa variabel Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan Dengan demikian terdapat pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Tbk- Daihatsu Medan

