

Analysis Of The Influence Of Work Procedures And Supervision On Employee Performance PT Patra Jasa Jakarta

Analisis Pengaruh Prosedur Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Patra Jasa Jakarta

Olfid Ishak^{1*}, Sugeng Karyadi², Suparman³, Nurlelasari Ginting⁴, Bahtiar Efendi⁵

Universitas Gorontalo¹

Universitas Lambung Mangkurat²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin³

Universitas Tama Jagakarsa⁴

Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah Di Wonosobo⁵

olfi.14062009@gmail.com¹, sugeng.karyadi@ulm.ac.id², suparman@stiemujahidin.ac.id³, nurlelasariginting7@gmail.com⁴, bahtiarefd@unsiq.ac.id⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work procedures and supervision on employee performance at PT. Patra Services Jakarta.. The method in this research is survey research with a quantitative approach, assessment based on numbers using statistical calculations, using proportional random sampling techniques and data collection techniques in this research using library research, field research, observation and questionnaires. This research used a sample of 158 respondents. Data was processed using SPSS version 25. The results of the research show that the Work Procedure variable has an effect on employee performance by obtaining a t-count > t-table value (7.857 > 1.975) with a value (sig) of 0.000 < 0.05, while the Supervision variable (X2) has no significant effect on employee performance with obtained t-count value < t-table (-1.325 < 1.975) with a value (sig) 0.187 > 0.05 and Work Procedures and Simultaneous supervision has a positive and significant effect on employee performance with F-count > F-table or 31.267 > 3.05 and significant < 0.05 (0.000 < 0.05), the influence is 27.8% on employee performance while the remaining 72.2% was influenced by other factors not discussed in this research..

Keywords: Work Procedures, Supervision, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Prosedur Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patra Jasa Jakarta. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, penilaian berdasarkan angka dengan menggunakan hitungan statistik, dengan menggunakan tehnik *Proposionate random sampling* dan tehnik pengumpul data dalam penelitain ini menggunakan riset kepustakaan, riset lapangan, observasi, dan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 158 responden. Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Prosedur Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (7,857 > 1,975) dengan nilai (sig) 0,000 < 0,05, sedangkan variabel Pengawasan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t-hitung < t-tabel (-1,325 < 1,975) dengan nilai (sig) 0,187 > 0,05 dan Prosedur Kerja dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh F-hitung > F-tabel atau 31,267 > 3,05 dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05), besar pengaruhnya sebesar 27,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

Kata kunci: Prosedur Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

PT Patra Jasa Jakarta adalah perusahaan terkemuka dengan banyak proyek strategis yang tersebar di seluruh Indonesia. Perusahaan ini bekerja dalam industri perhotelan dengan mengelola sembilan unit hotel yang tersebar di berbagai provinsi, memberikan pengalaman menginap yang berkualitas. PT Patra Jasa Jakarta bekerja di bidang properti dan pengembangan dengan enam proyek properti, termasuk perumahan dan apartemen yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan modern. Selain itu, bisnis menyediakan layanan multi-service unggulan yang memenuhi kebutuhan orang dan bisnis.

Pencapaian tujuan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten (Budiarto et al, 2024). Tanpa adanya karyawan yang berkualitas tidak mungkin tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Baskoro et al., 2019). Karyawan, merupakan aset utama PT Patra Jasa Jakarta, memainkan peran penting dalam keberhasilan operasi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial untuk mencapai visi dan misi perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan persaingan di sektor properti, perhotelan, dan multi-jasa. PT Patra Jasa Jakarta, yang telah mempertahankan kredibilitas dan pengalaman selama hampir lima puluh tahun, terus berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawannya melalui berbagai program pengembangan SDM. Kinerja adalah pencapaian suatu tugas (Luhglatno et al., 2021). Kinerja seseorang dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Robbins & Judge, 2015). Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wicaksono et al., (2023). Namun, PT Patra Jasa Jakarta menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan seiring dengan perusahaan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, langkah-langkah yang direncanakan diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem yang jelas untuk menilai kinerja, dan program pelatihan yang relevan untuk memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Oleh karena itu, PT Patra Jasa Jakarta akan dapat mempertahankan posisinya sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia dalam bidang properti, perhotelan, dan layanan multi-jasa. PT Patra Jasa Jakarta menggunakan prosedur kerja dan pengawasan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sedarmayanti (2020) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja merupakan salah satu elemen penting yang harus terdapat dalam sebuah perusahaan dengan tingkat yang ditetapkan sebagai acuan (Santoso et al., 2021). Kinerja merupakan hasil usaha seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya dan disetujui bersama (A, Chevy et al., 2023).

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah prosedur kerja. Prosedur ini digunakan dalam operasi sehari-hari perusahaan untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi, dan kualitas kerja. Proses kerja ini mencakup banyak hal, seperti pembagian tugas yang jelas, alur komunikasi yang terstruktur dan penggunaan teknologi untuk mempermudah koordinasi antar-departemen. Prosedur kerja yang baik juga membantu dalam mengurangi kesalahan, meningkatkan akurasi, serta mempermudah proses evaluasi terhadap hasil kerja. Sekali prosedur ditetapkan siapapun yang tidak mengikutinya, tidak menghasilkan apa yang dituju disamping apa yang mungkin diperoleh menjadi tidak sah.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Harianto et al., (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang

diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Prosedur Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Patra Jasa Jakarta

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan memperhatikan banyak faktor, salah satunya yang menjadi kunci keberhasilan adalah kinerja karyawan (Nurhidayati et al., 2022). Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu ditentukan oleh jumlah uang yang dimilikinya; faktor lain, seperti sumber daya manusia (SDM) (Sabil et al. 2024). Armstrong & Baron dalam Wibowo (2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Selain itu, Fahmi (2017) menggambarkan kinerja sebagai suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah dilakukan sebelumnya. Sedarmayanti (2020) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Souisa et al., (2023), Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah karena terdapat berbagai bagian seperti karyawan, pimpinan, maupun sistem kerja.

Adapun faktor-faktor persepsi kinerja (Marwansyah, 2019), yaitu: (1) Pengetahuan atau Keterampilan. (2) Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan/organisasi. (3) Lingkungan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk dan lain lain. (4) Sumber daya. Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja pegawai. (5) Motivasi. Dalam bekerja pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi yang positif dari pimpinan maupun rekan-rekan kerja. Fahmi (2017) mengemukakan dimensi/indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Penggunaan Waktu dalam kerja. (4) Kerjasama

Prosedur Kerja

Prosedur adalah suatu bagian sistem yang merupakan rangkaian tindakan yang menyangkut beberapa orang dalam satu atau beberapa bagian yang ditetapkan untuk menjamin agar suatu kegiatan usaha atau transaksi dapat terjadi berulang kali dan dilaksanakan secara beragam (Ardiyose, 2013). Prosedur kerja atau biasa dikenal dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator - indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan (Atmoko, 2011). Tambunan (2013), Standard Operating Procedure (SOP) pada dasarnya adalah pedoman yang berisi prosedur- prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi agar berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis.

Tambunan (2013) berpendapat bahwa SOP disusun dan disajikan untuk berbagai tujuan, berikut tujuan dari SOP : (1) Menjamin terlaksananya kegiatan-kegiatan organisasi sesuai dengan kebijakan dan ketentuan organisasi secara efektif dan efisien. (2) Menjamin kendala pemrosesan dan produksi laporan yang dibutuhkan organisasi. (3) Menjamin kelancaran proses pengambilan keputusan organisasi secara efektif dan efisien. (4) Menjamin

terlaksananya aspek kontrol kegiatan yang dapat mencegah terjadinya penyelewengan maupun penggelapan oleh anggota organisasi maupun pihak-pihak lain.

Insani (2010) bahwa Indikator Standart Oprasional prosedur meliputi: (1) Analisa tugas, merupakan penghimpunan informasi dengan sistematis dan penetapan seluruh unsur yang tercakup dalam pelaksanaan tugas khusus. (2) Penelitian tugas, merupakan garis besar data informasi yang dihimpun dari analisa tugas, disajikan dalam bentuk terorganisasi yang mengidentifikasi dan menjelaskan isi tugas atau jabatan tertentu. (3) Spesifikasi tugas berisi catatan-catatan terperinci mengenai kemampuan pekerja untuk tugas spesifik. (4) Penilaian tugas, berupa prosedur penggolongan dan penentuan kualitas tugas untuk menetapkan serangkaian nilai moneter untuk setiap tugas. (5) spesifik dalam hubungannya dengan tugas lain. (6) Pengukuran kerja dan penentuan standar tugas merupakan prosedur penetapan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas dan menetapkan ukuran yang dipergunakan untuk menghitung tingkat pelaksanaan pekerjaan.

Pengawasan

Handoko (2017) menyatakan bahwa pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Harianto et al., (2020) mengemukakan bahwa pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Pengawasan diharuskan dapat mengukur hal apa yang telah tercapai, menilai pelaksanaan apakah berjalan dengan lancar atau tidak, serta mengadakan evaluasi dan penyesuaian yang dianggap perlu dilakukan guna menciptakan kinerja yang baik. Dengan kata lain, Ariesa et al., (2020) menyatakan pengawasan adalah tahapan atau proses dimana mengupayakan agar apa yang direncanakan menjadi terlaksana atau menjadi kenyataan.

Daulay (2016), tujuan pengawasan adalah : (1) Mengetahui apakah pekerjaan berjalan lancar atau tidak. (2) Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh karyawan dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru. (3) Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan apakah sesuai dengan rencana awal atau tidak. (4) Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan procedure dan program (fase/tingkat pelaksanaan). (5) Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Indikator pengawasan kerja (Handoko, 2017) adalah : (1) Akurat Informasi.(2) Tepat waktu. (3) Obyektif dan menyeluruh. (5) Terpusat pada titik-titik pengawasan Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan yang paling fatal. (6) Realistis secara ekonomis. (7) Realistik secara organisasional. (8) Koordinasi dengan aliran kerja organisasi yakni informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan. (9) Fleksibel. (10) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional sistem pengawasan harus efektif, harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil. (11) Diterima para anggota organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Prosedur Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Jasa Jakarta. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode penelitian survei, Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan analisis statistik menggunakan program SPSS 25.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Patra Jasa Jakarta sebanyak 254 orang. Dalam menentukan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Riduwan (2013), yaitu:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{N(d)^2 + 1} \\ &= \frac{254}{254(0,05)^2 + 1} \\ &= 158 \end{aligned}$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini 158 karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari jawaban karyawan PT. Patra Jasa Jakarta,. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuisisioner, yaitu menyebarkan kuisisioner (daftar pertanyaan) ke responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi dengan model statistik deskriptif, dengan menggunakan skala likert yaitu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang.

Uji Normalitas

Ghozali (2016), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Seperti bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matrik korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance- nya sebagai berikut: (1) Jika nilai tolerance tidak mendekati angka 1 dan nilai VIF di atas 10, maka model regresi tersebut terdapat problem multikolinearitas. (2) Jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF dibawah 10, maka model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regression. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2016), berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan”. analisis regresi berkenaan dengan studi ketergantungan dari suatu variabel yang disebut variabel tak bebas (*dependent variable*), pada satu atau variabel yang menerangkan dengan tujuan untuk memperkirakan ataupun meramalkan nilai-nilai dari variabel tak bebas apabila nilai variabel yang menerangkan sudah diketahui. Variabel yang menerangkan sering disebut variabel bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauhmana pengaruh prosedur kerja, pengawasan, kinerja Karyawan dan disusun dalam fungsi/persamaan regresi linier berganda.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara variabel independen yang terdiri dari variabel Prosedur Kerja, Pengawasan dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Uji parsial (uji t)

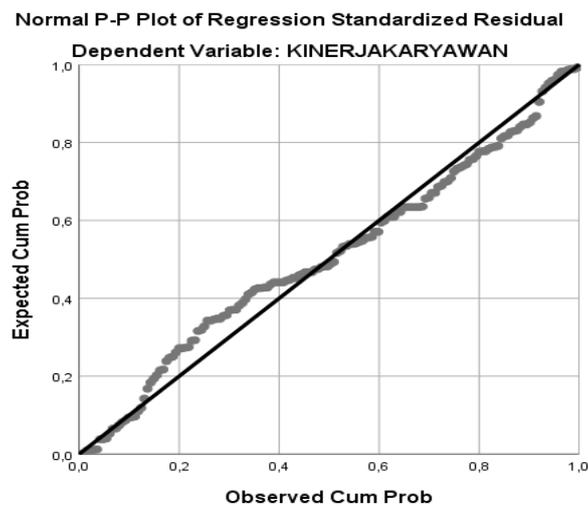
Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas, dan Prosedur Kerja, Pengawasan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% (α=0,05). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu: (1) Jika t_{hitung} ≥ α (0,05) maka H₀ diterima dan H_a ditolak. (2) Jika t_{hitung} ≤ α (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji perubahan variabel independent. Uji F digunakan untuk menguji perubahan variabel independent (Prosedur, dan Pengawasan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) dengan membandingkan F-hitung dan F-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau α=0,05% (5%). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan angka probabilitas signifikan, yaitu: (1) Jika F_{hitung} ≥ α (0,05) maka H₀ diterima dan H_a ditolak. (2) Jika F_{hitung} ≤ α (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas PP.plot

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas di sekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya yaitu uji regresi dapat dilakukan.

Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| PROSEDUR KERJA | ,923 | 1,084 |

| | | |
|------------|------|-------|
| PENGAWASAN | ,923 | 1,084 |
|------------|------|-------|

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Interpretasi dari hasil ini terlihat sebagai berikut :

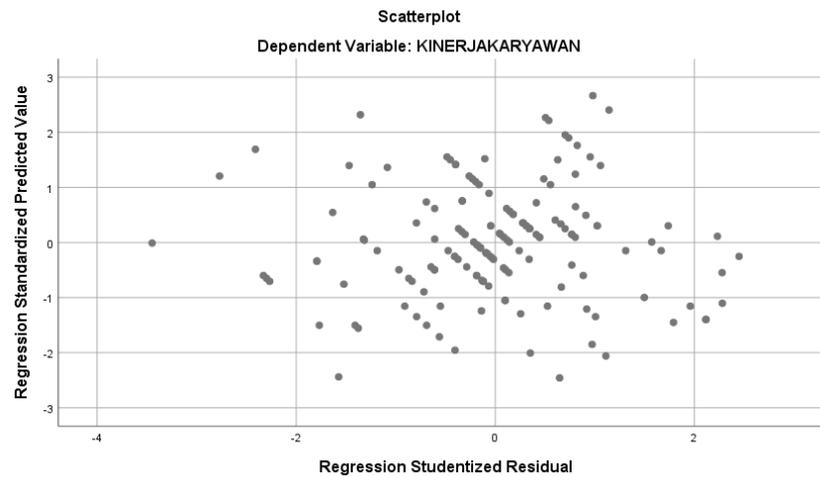
VIF Prosedur Kerja (X₁) = 1,084

VIF Pengawasan (X₂) = 1,084

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Heteroskedastisitas

Berikut output SPSS diperoleh chart sebagai berikut:



Gambar. 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Dari gambar 2 *scatterplot*, terdapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

Hasil regresi berganda pada variabel X₁, X₂, terhadap Y yaitu Prosedur, Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dapat ditampilkan, pada tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | | |
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 16,700 | 3,156 | 5,292 | ,000 |
| | PROSEDUR KERJA | ,802 | ,102 | 7,857 | ,000 |
| | PENGAWASAN | -,093 | ,070 | -1,325 | ,187 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan hasil tabel 2 di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut: **Y = 16,700 + 0,802 X₁ - 0,903 X₂**

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstan sebesar 16,700 artinya jika Prosedur kerja dan Pengawasan (tetap), maka Keputusan pembelian sebesar 25,447.

- 2) Koefisien regresi variabel Prosedur Kerja (X_1) sebesar 0,802 artinya jika variabel prosedur kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan naik dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_2) sebesar -0,903 artinya jika variabel pengawasan mengalami kenaikan maka justru akan menurunkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien korelasi (R) menerangkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat sedangkan koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variasi variabel independent. Berikut tabel yang berisikan nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,536 ^a | ,287 | ,278 | 2,81376 |

a. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, PROSEDUR KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25.0

Besarnya *coefficient of determination (Adjust R Square)* sebesar 0,278 atau 27,8% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari prosedur kerja dan pengawsan dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 27,8% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Hasil Uji t variabel Prosedur Kerja (X_1) dan variabel Pengawasan (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel 2.

1) Variabel Prosedur Kerja (X_1)

Berdasarkan output pada tabel 4 di atas diperoleh t-hitung untuk variabel Prosedur Kerja (X_1) yaitu sebesar 7,857. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan df (degree of freedom) $n-k-1$ atau $158-2-1 = 155$, maka hasil diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,975 karena nilai t-hitung $>$ t-tabel ($7,857 > 1,975$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa prosedur kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Variabel Pengawasan (X_2)

Berdasarkan output pada tabel 4 di atas diperoleh t-hitung untuk variabel Pengawasan (X_2) yaitu sebesar -1,325., dengan menggunakan tabel distribusi maka hasil diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,975 karena nilai t-hitung $<$ t-tabel ($-1,325 < 1,975$) dengan nilai (sig) $0,187 > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya bahwa Pengawasan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (Prosedur Kerja, Pengawasan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $1/\text{degree of freedom}$ 1 (df) = $k-1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan $2/\text{degree of freedom}$ 2 (df) = $n-k$, di mana n adalah jumlah sampel. Hasil dari derajat kebebasan $1/\text{degree of}$

freedom 1 (df) = 3 – 1 = 2 dan derajat kebebasan 2/*degree of freedom 2* (df) = 158– 3 = 155
Dengan F-tabel dari 155 = 3,05

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 495,090 | 2 | 247,545 | 31,267 | ,000 ^b |
| | Residual | 1227,170 | 155 | 7,917 | | |
| | Total | 1722,259 | 157 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGAWASAN, PROSEDUR KERJA

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25.0

Dari tabel 5 diatas diperoleh nilai F-hitung lebih besar dari Ftabel sebesar 31,267 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k-1(3-1)$ dan $df_2 = n-k (158-3)=155$ pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai F-hitung $> F$ -tabel atau $31,267 > 3,05$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel prosedur kerja (X_1), dan pengawasan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Patra Jasa.

Pembahasan

Prosedur Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan di ketahui bahwa Prosedur Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($7,857 > 1,975$) dengan nilai (sig) $0,000 < 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fau (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan prosedur kerja yang terorganisir dengan baik, kebingungan dalam pelaksanaan tugas diminimalkan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk fokus pada penyelesaian tugas tanpa membuang waktu untuk menebak langkah berikutnya. Akibatnya, pekerjaan lebih efisien dan waktu penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan.

Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda di ketahui bahwa Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($-1,325 < 1,975$) dengan nilai (sig) $0,187 > 0,05$. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdillah & Sari (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, pengawasan dianggap penting untuk menjaga kualitas kerja, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi risiko kesalahan. Namun, ada saat-saat ketika pengawasan tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Prosedur Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji F diketahui bahwa Prosedur Kerja dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh F-hitung $> F$ -tabel atau $31,267 > 3,05$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan prosedur kerja dan pengawasan mandor berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Patra Jasa Jakarta. Prosedur kerja dan pengawasan merupakan dua elemen penting dalam manajemen organisasi yang saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Prosedur kerja yang baik berfungsi sebagai pedoman yang jelas bagi karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dan pengawasan yang efektif memberikan arahan, umpan balik, serta deteksi dini terhadap masalah yang mungkin muncul.

5. Penutup

Kesimpulan

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Prosedur Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Patra Jasa Jakarta.
- Tidak terdapat pengaruh signifikan Pengalaman (X_2) Kinerja Karyawan (Y) di PT. Patra Jasa Jakarta.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan Prosedur Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Patra Jasa Jakarta.

Saran

- Perusahaan harus memastikan bahwa prosedur kerja yang ada dirancang secara jelas, terorganisir, dan relevan dengan kebutuhan operasional. Jika memungkinkan, mereka harus melakukan tinjauan rutin untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas prosedur tersebut.
- Perusahaan harus mempertimbangkan kembali sistem pengawasan yang mereka miliki saat ini. Pengawasan yang terlalu kaku atau hanya berfokus pada pencarian kesalahan dapat menurunkan motivasi karyawan, tetapi pengawasan yang lebih mendukung dan berkolaborasi meningkatkan kinerja.

Daftar Pustaka

- Abdillah & Sari (2023) Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. 2(1), 170-183.
- A, Chevy HS., Samsudin, H., Santoso, Aprih., Tannuary, A. & Polim, A. (2023). Impact Of The Workplace Environment And Employee Performance. *Jurnal Mirai Management*. 8(1). 22-30
- Ardiyose. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ariesa, A., Putra, M., & Sari, R. (2020). *Pengawasan dalam Praktik Manajerial: Perspektif dan Aplikasinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Atmoko, T. (2011). *Prosedur Kerja: Teori dan Aplikasinya di Dunia Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baskoro, AL., Widowati, SY. & Santoso, Aprih. (2019). Menakar Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*. 6(1). 41-50
- Budiarto, BW., Karyadi, Sugeng., Judijanto, L. & Febrian, WD. (2024). Analysis Of The Influence Of Spiritual Capital, Motivation And Work Competencies On Performance Of Human Resource In Smes Sector. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. 10(1) 240-246
- Daulay, M. (2016). *Manajemen Pengawasan dalam Organisasi*. Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fatkhuri., Dharmawan, D., Febrian, WD., Karyadi, Sugeng. & Sani, I. (2024). Application of Heuristic Evaluation Method to Evaluate User Experience and User Interface of

- Personnel Management Information Systems to Improve Employee Performance. *Jurnal Informasi dan Teknologi*. 6(1). 14-20. DOI: <https://doi.org/10.60083/jidt.v6i1.466>
- Fau, Y. (2019) Pengaruh Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*. 7(1). 163-168
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hariato, D., Puspitasari, R., & Prasetyo, A. (2020). *Pengawasan dalam Manajemen: Teori dan Praktik di Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Insani, I. (2010). *Panduan Praktis Membuat SOP (Standard Operating Procedure)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luhglatno., Widaryanti & Santoso, Aprih. (2021). The Effect of ODOI On Innovative Work Behavior and Employee Performance. *Jurnal Manajemen*. XXV(02). 240-254. DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v25i2.738>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhidayati, Kusnilawati, N., & Santoso, Aprih. (2022). Employee Satisfaction: Determinants and Its Effect on Performance. *Jurnal Manajemen*. XXVII(01). 67-81. DOI: <http://dx.doi.org/10.24912/jm.v26i1.834>
- Robbins, SP. & Judge, TA. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sabil., Santoso, Aprih., Dhamayanti, SK., Ratnawati & Ridwan. (2024). Human Resource Competence and Work Motivation on Performance Employee. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 12(1). 210-218. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.526>
- Santoso, Aprih., Barodin, S. Ma'ruf, MH. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-Faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02). 525-534
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai*. Bandung: Refika Aditama.
- Souisa, J., Norcahyaningih, D., Widyakto, A. & Santoso, Aprih. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*. 3(3). 693-702 DOI: 10.47065/arbitrase.v3i3.711
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Tambunan, S. P. (2013). *Standard Operating Procedure (SOP): Panduan Praktis Penyusunan dan Implementasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wibowo, A. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, I., Indarto., & Santoso, Aprih. (2023). Investigate the Root Determinants of Examiner Performance. *Jurnal Sentralisasi*. 12(2), 22–45. <https://doi.org/10.33506/sl.v12i2.2382>