



Pengaruh Komunikasi Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Karyawan PT Idefab Cipta Jakarta Barat

Rizki Wahyu Aditiya ^{1*}, Henni Marlinah ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* rizkiwahyuaditiya@gmail.com, dosen02187@unpam.ac.id

Abstract. This study aims to determine the effect of communication and standard operating procedures on employee productivity partially and simultaneously at PT Idefab Cipta West Jakarta. This type of research uses quantitative methods, a population of 120 employees and a sampling technique using the Slovin formula, namely 55 respondents. Data analysis techniques use: data instrument test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination. Hypothesis testing uses the t test and F test. Based on the test results, a positive value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.368 > 2.006)$ is obtained. This is also strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected with H_1 accepted, this indicates that there is a significant influence between Communication on Employee Productivity. Based on the test results, a positive value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.064 > 2.006)$ is obtained. This is also strengthened by a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, indicating a significant effect between standard operating procedures and employee productivity. Based on the ANOVA analysis, the calculated F value was 314.004, while the F table ($\alpha 0.05$) for $n = 52$ was 3,18. Therefore, the calculated F value is greater than the F table ($\alpha 0.05$), or $314.004 > 3,18$, with a significance level of $0.000 (0.000 < 0.05)$. Therefore, it can be concluded that communication (X_1), standard operating procedures (X_2), and employee productivity jointly influence employee productivity (Y).

Keywords: Communication, Standard operating procedures, Employee productivity.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh komunikasi dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas karyawan secara parsial dan simultan pada PT Idefab Cipta Jakarta Barat. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif, populasi sebanyak 120 karyawan dan teknik sampling menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 55 responden. Teknik analisis data menggunakan: uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,368 > 2.006)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperloreh nilai positif $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,064 > 2.006)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar operasional prosedur terhadap Produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil analisis yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 314.004 sedangkan $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ untuk $n = 52$ sebesar 3,18. Jadi $F_{hitung} >$ dari $F_{tabel} (\alpha 0,05)$ atau $314.004 > 3,18$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Komunikasi (X_1), Standar operasional prosedur (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y).

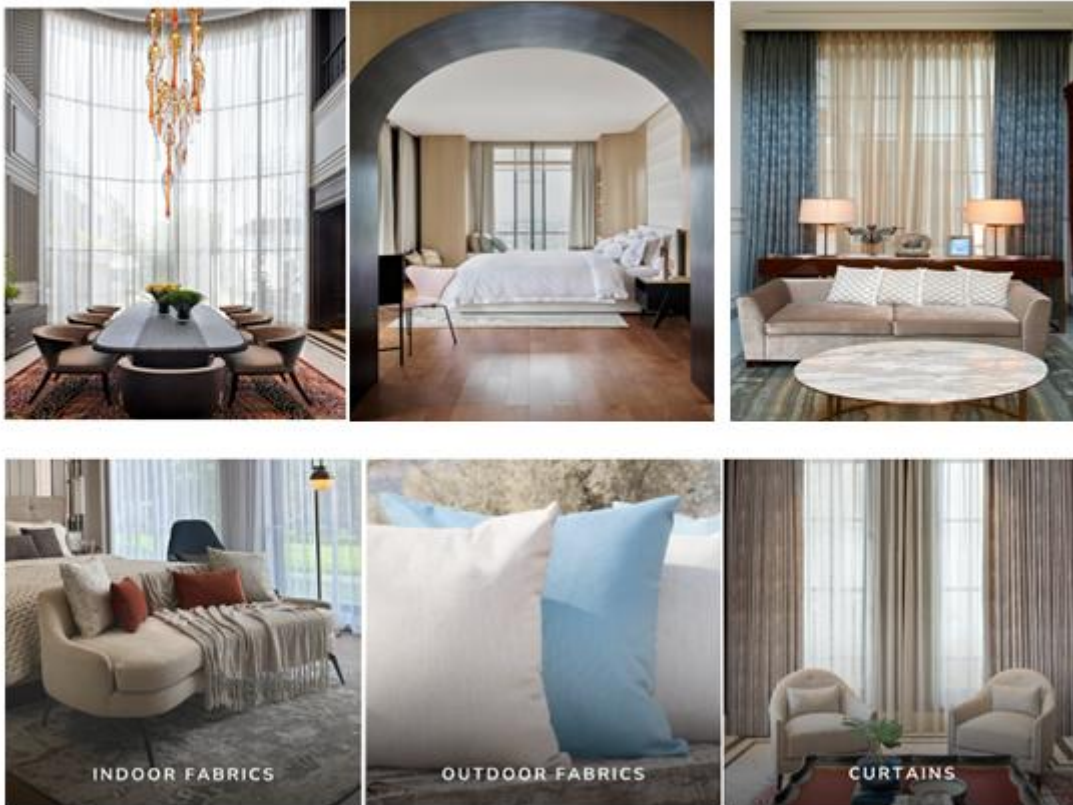
Kata kunci: Komunikasi, Standar operasional prosedur, Produktivitas karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di

masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Idefab merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan gorden, kain interior dan eksterior untuk hotel, apartemen, kantor, rumah sakit, restoran, tempat tinggal, beach club, proyek komersial dan retail, serta produsen dan retailer furnitur di seluruh Indonesia. Adapun foto foto produk berikut :



Sumber : <https://www.idefabrics.com/>, 2025

Bahwa setiap perusahaan wajib memperhatikan produktivitas karyawannya karena, Produktivitas yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, penggunaan rasio produktivitas tidak dapat dipisahkan dari berbagai aspek yang memengaruhinya. Beberapa di antaranya meliputi kualitas dan jumlah tenaga kerja, gaya kepemimpinan dalam memberikan arahan serta pembinaan, dan kejelasan tujuan atau sasaran kerja yang ingin dicapai. Selain itu, kapasitas teknologi atau mesin operasional juga berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja. Karena faktor manusia merupakan komponen utama dalam pencapaian produktivitas, maka pengelolannya tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Karyawan bukan hanya sekadar sumber daya kerja, tetapi individu yang memiliki kepribadian, potensi, serta harkat dan martabat yang perlu

dihormati. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perlu dilakukan melalui pendekatan yang humanis dan strategis, seperti pengembangan karir, peningkatan loyalitas, serta komunikasi internal yang efektif dan berkelanjutan. Adapun data pencapaian kinerja pada PT Idefab Cipta Jakarta Barat adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Produktivitas Kerja pada PT Idefab Cipta Jakarta Barat pada tahun 2022-2024

Sasaran	Target Pencapaian (%)	Realisasi tahun 2022	Realisasi tahun 2023	Realisasi tahun 2024
1. Kemampuan	100%	85%	82%	80%
2. Hasil yang Dicapai	100%	80%	70%	70%
3. Semangat Kerja	100%	80%	78%	72%
4. Pengembangan Diri	100%	78%	75%	70%
5. Mutu	100%	82%	80%	65%
6. Efisiensi	100%	75%	78%	72%
Rata- Rata	100%	80%	77%	71,5%

Sumber: HRD PT Idefab Cipta Jakarta Barat (2025)

Berdasarkan dari tersebut terlihat bahwa Produktivitas kerja Karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dapat dilihat pada tahun 2022 total 80% dan pada tahun 2023 total 77% sedangkan tahun 2024 total 71,5% bahwa dimensi “Pengembangan diri dan Efisiensi” dengan kategori tidak baik, artinya masih rendahnya produktivitas kerja karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. dengan begitu artiya kualitas dan disiplin karyawan kurang menonjol, kurang rapi dan cekatan.

Adapun permasalahan yang penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu pada komunikasi. Komunikasi dalam perusahaan disebut juga komunikasi manajemen, yaitu Komunikasi untuk karyawan perusahaan. Maka dari itu dalam membahas komunikasi ada beberapa uraian materi terkait komunikasi. Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Semangat kerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang baik, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, betukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya. Dari pembahasan di atas tersebut terlihat jelas bahwa komunikasi dalam perusahaan merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi terciptanya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan PT Idefab Cipta Jakarta Barat sebagai perusahaan yang produktif dan mampu bersaing nasional. Berikut merupakan tabel pra survey terhadap 30 karyawan pada perusahaan PT Idefab Cipta Jakarta Barat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Prasurvey Komunikasi PT Idefab Cipta Jakarta Barat.

No	Indikator	Pernyataan	Ya		Tidak	
			Orang	(%)	Orang	(%)
1	Keterbukaan	Karyawan rutin melaporkan tugas yang telah selesai kepada atasan	11	36,6%	19	63,4%
2	Empati	Atasan selalu membantu karyawan dalam bekerja jika mengalami kesulitan	14	46,6%	16	53,4%
3	Dukungan	Karyawan yang mengalami kesulitan akan dibantu pekerjaannya oleh karyawan lain	10	33,3%	20	66,7%
4	Rasa Positif	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan Kantor	15	50%	15	50%
5	Kesamaan	Karyawan memiliki persamaan yang baik dalam bekerja	13	43,3%	17	56,7%
Rata – Rata			12,6	41,9%	17,4	58,1%

Sumber: Diolah penulis, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, komunikasi yang diukur dari beberapa indikator, pada aspek keterbukaan yang menjawab Ya 36,6% dan menjawab Tidak 63,4%, pada aspek Empati yang menjawab Ya 46,6% dan yang menjawab Tidak 53,4%, pada aspek dukungan yang menjawab Ya 33.3% dan yang menjawab Tidak 66,7%. pada aspek Rasa Positif yang menjawab Ya 50% dan yang menjawab Tidak 50% pada aspek Kesamaan yang menjawab Ya 43,3%. dan yang menjawab Tidak 56,7%. jumlah rata-rata untuk yang menjawab Ya 41,9% dan yang tidak 58,1%. Dapat dilihat bahwa komunikasi belum berjalan dengan baik dibuktikan dengan prasurvey bahwa belum mencapainya komunikasi yang efektif sesuai dengan harapan.

Selain komunikasi adapun hal lainnya yang menghambat produktivitas karyawan, yaitu standar operasional prosedur, Standar Operasional Prosedur merupakan suatu acuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai fungsi alat penilaian kinerja pada instansi atau perusahaan. Tanpa adanya Standar Operasional Prosedur maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan lancar sesuai apa yang diinginkan, karena dengan adanya Standar Operasional Prosedur maka perusahaan akan mencapai visi misi yang sudah diatur dari awal dan juga dapat membantu proses perkembangan

Tabel 1.3

Data SOP Karyawan PT Idefab Cipta Jakarta Barat

No	Pelaksanaan SOP	Peraturan	Realisasi
1	Waktu Masuk Kerja	08.00 WIB	Tidak sesuai dengan Jadwal
2	Waktu Pulang Kerja	16.30 WIB	Sesuai dengan Jadwal
3	<i>Briefing</i> Sebelum kerja	10 Menit Sebelum Waktu Kerja	Terlambat 10-15 Menit
4	Waktu Istirahat Kerja	60 Menit	Tidak sesuai / Lebih dari 60 Menit
5	Kehadiran di Tempat Kerja	Selalu Siap	Terlambat 10-15 Menit

Sumber: PT Idefab Cipta Jakarta Barat (2025)

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mentaati SOP dalam bekerja, dengan begitu dapat dikatakan bahwa karyawan PT Idefab Cipta Jakarta Barat belum berjalan dengan baik dan sesuai harapan

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi

Dipayana & Heyanda (2020:11) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan pertukaran gagasan antara para administrator dan anggota dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung

Standar Operasional Prosedur

Menurut Suwignyo Widagdo, Jurnal Arastirma, Vol 2, No.2 (2021) SOP (*Standard Operating Procedure*) 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. SOP juga menjadi jalan untuk mencapai tujuan. SOP adalah jalan atau jembatan yang menghubungkan satu titik dengan titik lainnya. Karena itu, SOP akan menentukan apakah tujuan dapat dicapai secara efektif, efisien dan ekonomis. Adapun menurut Tambunan (2021: 5). SOP atau yang diterjemahkan menjadi PSO (Prosedur Standar Operasi) adalah sistem yang disusun untuk memudahkan, merapikan, dan menertibkan pekerjaan kita. sistem ini merupakan suatu proses yang berurutan untuk melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir

Produktivitas karyawan

Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Sedangkan Ndruru (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

No	r _{hitung}	r _{tabel} n = 53	Keterangan
Kuesioner 1	0,684**	0.265	Valid
Kuesioner 2	0,704**	0.265	Valid
Kuesioner 3	0,711**	0.265	Valid
Kuesioner 4	0,798**	0.265	Valid
Kuesioner 5	0,714**	0.265	Valid
Kuesioner 6	0,829**	0.265	Valid
Kuesioner 7	0,702**	0.265	Valid
Kuesioner 8	0,674**	0.265	Valid
Kuesioner 9	0,760**	0.265	Valid
Kuesioner 10	0,679**	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Komunikasi (X₁) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 53 yaitu 0.265

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Standar operasional prosedur (X₂)

No	r _{hitung}	r _{tabel} n = 53	Keterangan
Kuesioner 1	0,619**	0.265	Valid
Kuesioner 2	0,706**	0.265	Valid
Kuesioner 3	0,563**	0.265	Valid
Kuesioner 4	0,607**	0.265	Valid
Kuesioner 5	0,789**	0.265	Valid
Kuesioner 6	0,808**	0.265	Valid
Kuesioner 7	0,684**	0.265	Valid
Kuesioner 8	0,547**	0.265	Valid
Kuesioner 9	0,770**	0.265	Valid
Kuesioner 10	0,629**	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan variabel Standar operasional prosedur (X₂) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 53 yaitu 0.265

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas karyawan (Y)

No	r _{hitung}	r _{tabel} n = 53	Keterangan
Kuesioner 1	0,731**	0.265	Valid
Kuesioner 2	0,790**	0.265	Valid
Kuesioner 3	0,756**	0.265	Valid
Kuesioner 4	0,802**	0.265	Valid
Kuesioner 5	0,675**	0.265	Valid
Kuesioner 6	0,787**	0.265	Valid
Kuesioner 7	0,789**	0.265	Valid
Kuesioner 8	0,821**	0.265	Valid
Kuesioner 9	0,839**	0.265	Valid
Kuesioner 10	0,783**	0.265	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan pada variabel Produktivitas karyawan (Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk n = 53 yaitu 0.265

Uji Relialibitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Komunikasi (X1)	0,900	> 0,600	Reliabel
2	Standar operasional prosedur (X2)	0,865	> 0,600	Reliabel
3	Kualitas Kerja (Y)	0,926	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,600. Sehingga dapat dikatakan seluruh kriteria variabel dalam keadaan reliabel atau handal digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	2.35004511	2.32186052
Most Extreme Differences	.087	.075
	.087	.075
	-.076	-.065
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

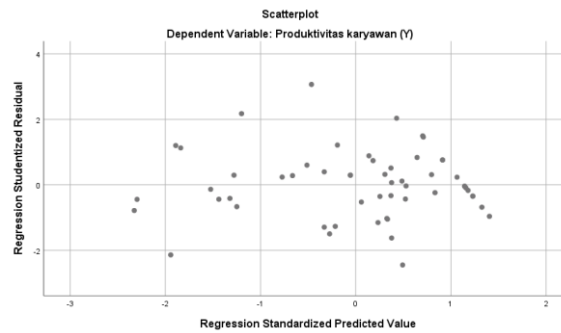
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Variabel Komunikasi (X1), Variabel Standar operasional prosedur (X2), Variabel Produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal. Sedangkan nilai Test Statistic Variabel Komunikasi (X1), Variabel Standar operasional prosedur (X2), Variabel Produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.087 sebesar berarti data residual terdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.645	1.441		3.916	.000		
Komunikasi (X1)	.648	.058	.693	11.130	.000	.379	2.635
Standar operasional prosedur (X2)	.297	.059	.315	5.064	.000	.379	2.635

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Tolerance* tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.961 ^a	.924	.921	2.39481	2.048

a. Predictors: (Constant), Standar operasional prosedur (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 2.048. Pada taraf signifikan 5% dengan (N-2) N = 53, k = 2 diperoleh dL= 1.479 dan dU= 1.635, maka 4 - dU = 2,365

Karena nilai DW = 2.048, berada pada $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,635 < 2.048 < 2,365$, maka dapat disimpulkan **Tidak ada autokorelasi positif atau negatif**

Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.645	1.441		3.916	.000
	Komunikasi (X1)	.648	.058	.693	11.130	.000
	Standar operasional prosedur (X2)	.297	.059	.315	5.064	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5.645 + 0.648 X_1 + 0.297 X_2$ artinya,

1. Nilai Konstanta $a = 5.645$ dapat diartikan bahwa jika , Komunikasi (X_1), Standar operasional prosedur (X_2) dan bernilai nol maka Produktivitas karyawan (Y) bernilai sebesar 5.645
2. Koefisien regresi Komunikasi (X_1) $b_1 = 0.648$ dapat diartikan bahwa jika Komunikasi (X_1) meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0.648
3. Koefisien regresi Standar operasional prosedur (X_2) $b_2 = 0.297$ dapat diartikan bahwa jika Standar operasional prosedur (X_2) meningkat sebesar satu maka nilai Produktivitas karyawan (Y) juga akan menurunkan sebesar 0.297

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.22
Koefisien Korelasi Simultan X1 dan X2 - Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961^a	.924	.921	2.39481

a. Predictors: (Constant), Standar operasional prosedur (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai r (Koefisien Korelasi) variabel Komunikasi (X1) dan Standar operasional prosedur (X2) sebesar 0,961 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Komunikasi (X1) dan Standar operasional prosedur (X2) secara simultan terhadap Produktivitas karyawan (Y) memiliki tingakat hubungan yang **Sangat Kuat**

Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi Simultan X1 dan X2 - Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.924	.921	2.39481

a. Predictors: (Constant), Standar operasional prosedur (X2), Komunikasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.924, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 92,4% variabel Komunikasi (X₁) dan Variabel Standar operasional prosedur (X₂) memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) dan sisanya sebesar 7,6% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Tabel 4.26

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.645	1.441		3.916	.000
	Komunikasi (X1)	.648	.058	.693	11.130	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24), 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai positif t hitung > t tabel atau (11,368 > 2.006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi. Dengan demikian Ho ditolak dengan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Produktivitas karyawan

Tabel 4.27
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.645	1.441		3.916	.000
	Standar operasional prosedur (X2)	.297	.059	.315	5.064	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperloreh nilai positif t hitung > t tabel atau (5,064 > 2.006). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi. Dengan demikian maka Ho ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar operasional prosedur terhadap Produktivitas karyawan

Tabel 4.27
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3601.701	2	1800.850	314.004	.000 ^b
	Residual	298.226	52	5.735		
	Total	3899.927	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Standar operasional prosedur (X2), Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 314.004 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 53$ sebesar 3,18. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $314.004 > 3,18$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Komunikasi (X_1), Standar operasional prosedur (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif t hitung $>$ t tabel atau ($11,368 > 2.006$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dengan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi terhadap Produktivitas karyawan
2. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai positif t hitung $>$ t tabel atau ($5,064 > 2.006$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Standar operasional prosedur terhadap Produktivitas karyawan
3. Berdasarkan hasil analisis yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 314.004 sedangkan F_{tabel} (α 0,05) untuk $n = 52$ sebesar 3,18. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0,05) atau $314.004 > 3,18$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa, Komunikasi (X_1), Standar operasional prosedur (X_2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y).

DAFTAR REFERENSI

Sumber Buku :

- Abdullah, A. (2020). *Relationship the Work Culture and Training Programs Within Performance*. Semarang.
- Afandi, M., & Erdayani, R. (2022). *Pengantar Teori Pembangunan*. Yogyakarta.
- Agung, I. M. (2020). *Memahami Pandemi COVID-19 dalam Perspektif Psikologi Sosial*. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 68-84. Bandung

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media*
- Firmansyah. (2020). *Komunikasi Pemasaran. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media. Bandung.*
- Hasan, S. (2023). *Model & Pendekatan Pembelajaran Inovatif (Teori dan Aplikasi) (T. Abdullah (ed.); 1st ed.). Yogyakarta: CV Lintas Nalar.*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2020), “*Manajemen Personalialia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Kristiawan dkk (2021) *Inovasi Pendidikan.*: Wide Print. Ponorogo
- Mangkunegara (2023) *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang (2022). *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Marwansyah, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mathis (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Ndruru (2022). “*Identifikasi Dan Asesmen Kesulitan Belajar Anak.*” Proseding Seminar Nasional PGSD UPY, 23–28. Yogyakarta
- Nugroho (2020). *Kebijakan Publik di Negara-Negara Berkembang.* Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Rismayanti (2019). *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins dan Coulter dalam Tasmin, dkk (2020). *Manajemen*, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga
- Sadili (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Safroni (2022). *Manajemen dan Reformasi pelayanan publik.*
- Sailendra, (2022). *Langkah-langkah praktis membuat Standar Operasional Prosedur.* Yogyakarta : Idea Publishing
- Santoso (2022). *SPSS Versi 24 Cetakan Kedua: Gramedia, Jakarta.*
- Schuler (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21.* Jakarta: Erlangga.
- Silviani, (2020). *Komunikasi Organisasi.* Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sofyandi (2022). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stoner (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta :Bumi Aksara
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman (2022). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung.
- Sutrisno (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Edisi 2), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tambunan (2021). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia.* Jakarta: LP3ES.

Jurnal :

Alda Yudia Hernalis, Elin Herlina, Risna Kartika (2023) Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan (Suatu Studi Pada Karyawan Mayasi Cabang Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Manajemen* Vol 5, No. 3
- Aprianis. (2021). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi (Tpi) Bandar Lampung. Bandar Lampung, Universitas Saburai. *Jurnal Ekonomi*
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 125–143.
- Boihaki, Halimah, Rahma, (2021) Pengaruh Komunikasi Internal, Orientasi Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pidie. *Jurnal Ekobismen* Vol 2 No 1
- Bulan oktrima, (2018)Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Bintang Pratama Promosiindo. *Jurnal Kreatif* Vol 6 No .4 DOI <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p13-22>
- Ellene Pricillia Budiarmo, Suwignyo Widagdo (2021) Pengaruh penerapan Sop (*Standard Operating Procedure*), Sistem Penghargaan (*Reward System*), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Bpr Wilis Jember. *Jurnal Arastirma* Vol 2, No2
- Engel PT Wahongoan, Beruntung OH Dotulong, Regina Saerang, (2021) Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Noongan. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 9 No 3 DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34541>.
- Mya Yuwanita Suhandi, Edi Suandi, Febstu Miratul Latifah Pengaruh Sop (Standar Operasional Prosedur) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 2 No 4 (2025)
- Retno Japanis Permatasari, (2019) Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang . *JENIUS* Vol 2. No.3 DOI: <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i3.3016>
- Syifa Azwa Fauziah, Mulyadi (2024) Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Esa Garda Pratama Jakarta Selatan. *Jurnal MAMEN* Vol 3 No. 3 DOI: 10.55123/mamen.v3i3.4002
- Saputra & Oktaviani (2020). *Implementasi Digital Marketing dalam Membangun Brand Awareness*. *Jurnal PRofesi Humas*, 3(1), 1–20
- Wardhana, Bagus Junio and Hayani, Sri (2023) Pengaruh Komunikasi dan Standar Prosedur Operasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Divisi Oppo Kota Madiun, *Jurnal Manajemen* Vol 3. No 3