



PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR PENGIRIMAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SICEPAT EKSPRES CABANG BINTARO

¹Kemas Vivi Andayani, ²M. Rifqi Ardinsyah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01342@unpam.ac.id](mailto:dosen01342@unpam.ac.id)

Abstrak

Jasa pengiriman barang kini semakin diminati setiap harinya oleh kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih ini. Fenomena tersebut diiringi dengan pesatnya perkembangan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang, keberadaannya itu dibutuhkan bagi masyarakat sekitar. Salah satu jasa pengiriman yang diminati adalah perusahaan PT. Sicepat Ekspres merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berfokus pada pelayanan jasa pengiriman. Data penelitian dikumpulkan dengan metode angket, observasi, dan wawancara menggunakan analisis data antara lain: Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, Koefisien Korelasi, dan Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 3,163 + 0,241 (X1) + 0,614 (X2)$ dengan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 69,4% Standar Operasional Prosedur Pengiriman (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja (Y). Dan berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji f dari hasil uji statistik dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,971 > 2,750$) dan $Sig < 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara standar operasional prosedur pengiriman dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan keputusan yang diambil adalah H_0 Ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil dari koefisien korelasi, diperoleh nilai signifikansi antara variabel standar operasional prosedur (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) didapat angka Korelasi (R) sebesar 0,810, yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dependen dan variabel independen sangat kuat karena angka tersebut berada pada interval 800-1.000.

Kata Kunci: SOP Pengiriman, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Goods delivery services are now increasingly in demand by the people of Indonesia, especially in this sophisticated era. This phenomenon is accompanied by the rapid development of companies providing goods delivery services, their existence is needed for the surrounding community. One of the shipping services that are in demand is the company PT. Sicepat Ekspres is a company engaged in services that focuses on delivery services. The research data were collected by questionnaire, observation, and interview methods using data analysis including: Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Testing, Correlation Coefficient, and Coefficient of Determination. Based on the results of the calculation of multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 3.163 + 0.241 (X1) + 0.614 (X2)$ with a coefficient of determination (R Square) of 0.655. This shows that 65.5% Standard Operating Procedures for Shipping (X1) and Communication (X2) have a contributing influence on PERFORMANCE (Y). And based on the hypothesis test using the f test from the statistical test results where the value of $F_{count} > F_{table}$ ($58.971 > 2.750$) and $Sig < 0.05$ ($0.00 < 0.05$) then these results indicate that there is a significant effect between standard operating procedures for shipping and communication on employee performance with the decisions taken are H_0 Rejected and H_a accepted. Based on the results of the correlation coefficient, the significance value obtained between the standard operating procedure variables (X1) and Communication (X2) on employee performance (Y) obtained a correlation number (R) of 0.810, which indicates that the relationship between the dependent variable and the independent variable is very strong because the figure is in the interval 800-1000.

Keywords: SOP Delivery, Communication, Employee Performance

PENDAHULUAN

Jasa pengiriman barang kini semakin diminati setiap harinya oleh kalangan masyarakat di Indonesia, terutama pada zaman yang canggih ini. Kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis, terlebih dalam hal mengirimkan barang yang menyangkut keterjangkauan wilayah. Jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang, selain itu jasa pengiriman juga dirasa sangat efektif dan efisien.

Salah satu jasa pengiriman yang diminati adalah perusahaan PT. Sicepat Ekspres merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berfokus pada pelayanan jasa pengiriman yang menjadikan perusahaan besar yang sudah mencakup seluruh wilayah Indonesia dan berekspansi ke benua Asia dan Australia meski baru didirikan pada tahun 2014.

Tabel 1. Jumlah Pengiriman dan Persentase Ontime Pick up dan Gagal Pick up

Tahun	Jumlah Paket	Persentase <i>Ontime Pickup</i>	Gagal <i>Pick up</i>
2019	1.653.116	62,4%	1462
2020	1.242.647	76,8%	1886
2021	1.378.935	68,3%	2481

Sumber : PT. Sicepat Ekspres Cabang Bintaro

Dari data tabel 1 kita bisa mengetahui kinerja karyawan yang masih kurang karena masih tingginya paket yang gagal pick up dan persentase pick up pada tiga tahun terakhir semakin menurun dengan persentase ontime pick up dan gagal pick up terendah pada tahun 2019 dengan jumlah paket terbanyak dari tiga tahun terakhir.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa

Salah satunya yaitu cabang gerai Sicepat Ekspres Bintaro yang berada di , Jl. Jombang Raya RT 01/RW.2, Pd. Pucung, Kec. Pd. Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15227 merupakan koordinasi wilayah Tangsel 3 memiliki jumlah SDM 65 karyawan yang bergerak didivisi operasional pengiriman. Untuk meningkatkan kualitas serta pelayanan pada sebuah perusahaan harus menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengiriman yang difungsikan untuk mengawasi jalannya operasional agar dapat terkendali dengan baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah Standar Operasional Prosedur (SOP) pengiriman dan komunikasi.

faktor diantaranya Komunikasi atau proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain guna mensosialisasikan kebijakan serta target perusahaan yang tertuang pada standar operasional prosedur pengiriman yang sering kali dilalaikan karyawan.

Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Standar Operasional Prosedur

SOP merupakan suatu alat untuk mengatur proses kerja anggota organisasi atau perusahaan agar dapat

berjalan secara efektif, konsisten, standar, dan sistematis. Unsur-unsur Standar Operasional Prosedur adalah tujuan, kebijakan, petunjuk operasional, pihak yang terlibat, formulir, masukan, proses, laporan, validasi, dan kontrol. tujuan merupakan unsur pertama yang dibutuhkan dalam pembuatan Standar Operasional Prosedur pada perusahaan, ini dikarenakan agar pembuatan Standar Operasional Prosedur memiliki arah yang sama dengan organisasi.

Tujuan dibentuknya Standar Operasional Prosedur adalah untuk memberikan pengertian tentang parameter pekerjaan, pengoperasian pekerjaan secara aman, efektif, efisien, konsisten serta sistematis kepada operator atau pekerja yang terlibat dalam pengoperasian suatu pekerjaan.

2. Komunikasi

Menurut Amirullah (2015:206) "mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan, telepon, memo, atau laporan".

3. Kinerja Karyawan

Menurut Arif Ramdhani (2011:18), "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti

yang diharapkan". Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

METODE

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang menggunakan informasi dari sasaran atau subyek penelitian yang biasanya disebut informan atau responden melalui instrument pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan sebagainya.

Dengan pendekatan teknik deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah, teknik analisis statistik melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut: 1) Uji Instrumen Data Penelitian (Likert), 2) Uji Validitas, 3) Uji Reliabilitas, 4) Transformasi Data Ordinal ke Interval, 5) Uji Asumsi Klasik, 6) Uji Regresi Linier, 7) Analisis Koefisien Korelasi, 8) Analisis Koefisien Determinasi, 9) Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas instrumen

Tabel 2. Hasil output uji validitas variabel X1

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah				
Standar Operasional Prosedur Pengiriman (X1)				
No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Perusahaan memberikan Gaji kepada karyawan sesuai kebutuhan	0.74	0.24	Valid
2	Perusahaan memberikan Gaji dengan rincian yang jelas	0.75	0.24	Valid
3	Perusahaan membuat peraturan yang efisien sehingga memudahkan pekerjaan karyawan	0.84	0.24	Valid
4	Perusahaan membuat peraturan yang efektif bagi karyawan dan perusahaan	0.72	0.24	Valid

5	Perusahaan menyelaraskan peraturan sesuai dengan kemampuan karyawan	0.73	0.24	Valid
6	Perusahaan menetapkan standar kualitas mutu yang dapat diukur keberhasilannya	0.79	0.24	Valid
7	Perusahaan menyusun prosedur disesuaikan dengan kebutuhan kualitas layanan	0.75	0.24	Valid
8	Perusahaan menyusun prosedur disesuaikan kebutuhan karyawan	0.71	0.24	Valid
9	Perusahaan mengharuskan karyawan patuh pada peraturan yang ada	0.75	0.24	Valid
10	Perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan	0.76	0.24	Valid

Tabel 3. Hasil output uji validitas variabel X2

Taraf Signifikansi 5% Dengan Uji Dua Arah				
Komunikasi (X2)				
No	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Atasan selalu memberikan komunikasi yang dapat di mengerti karyawan	0.88	0.24	Valid
2	Atasan selalu menegur karyawan jika ada karyawan yang menyalahi aturan	0.86	0.24	Valid
3	Atasan selalu memberikan arahan sebelum memulai pekerjaan	0.87	0.24	Valid
4	Atasan selalu memberikan bimbingan kepada karyawan yang ada dibawahnya	0.85	0.24	Valid
5	Atasan mengharapkan karyawan memberikan hasil kerja maksimal	0.84	0.24	Valid
6	Atasan mengharapkan karyawan berkoordinasi dengan atasannya langsung ketika mengalami masalah dalam pekerjaan	0.86	0.24	Valid
7	Atasan mengharapkan karyawan inisiatif bertukar pikiran terhadap target yang akan dicapai perusahaan	0.85	0.24	Valid
8	Atasan mengharapkan karyawan selalu melakukan koordinasi dan kerjasama terhadap karyawan lainnya	0.85	0.24	Valid
9	Atasan mengharapkan karyawan dalam menjalankan tugas karyawan saling berkontribusi	0.88	0.24	Valid
10	Atasan mengharapkan karyawan selalu melakukan kerjasama dengan tim divisi lain untuk meningkatkan keuntungan perusahaan	0.89	0.24	Valid

Tabel 4. Hasil output uji validitas variabel Y

kinerja karyawan (Y)				
No	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Saya selalu memiliki kualitas kerja yang baik	0.749	0.244	Valid
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0.836	0.244	Valid
3	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan	0.889	0.244	Valid
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang diberikan	0.877	0.244	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan	0.875	0.244	Valid
6	Saya selalu merespon pekerjaan dengan cepat dan tidak mengulur waktu	0.884	0.244	Valid
7	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu	0.876	0.244	Valid
8	Saya selalu hadir disaat perusahaan mewajibkan hadir pada waktu atau event tertentu	0.85	0.244	Valid
9	Saya mampu bekerja dengan peraturan baru dari perusahaan	0.798	0.244	Valid
10	Saya mampu menyampaikan ide/ gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan	0.82	0.244	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, seluruh nilai rhitung menunjukkan rhitung \geq rtabel 0,244 dengan taraf 5% maka seluruh butir instrument dinyatakan valid maka disimpulkan instrument yang digunakan sudah tepat dalam

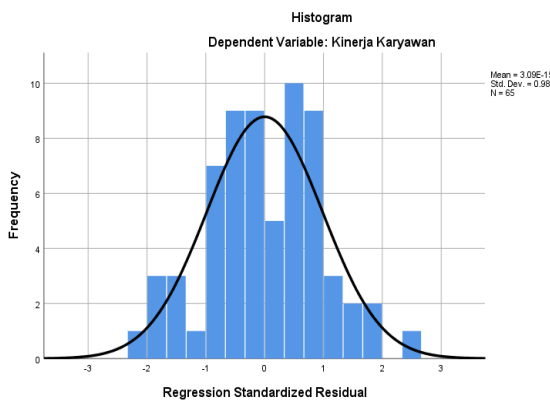
Tabel 5. Hasil Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket
1	Standar Operasional Prosedur (X1)	0.914	0.7	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0.961	0.7	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.956	0.7	Reliabel

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa, seluruh nilai Cronbach Alpha menunjukkan seluruh nilai Cronbach Alpha rca $>$ 0,700 maka seluruh butir instrument dinyatakan reliabel. Maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan tetap konsisten dan handal dalam mengukur variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas



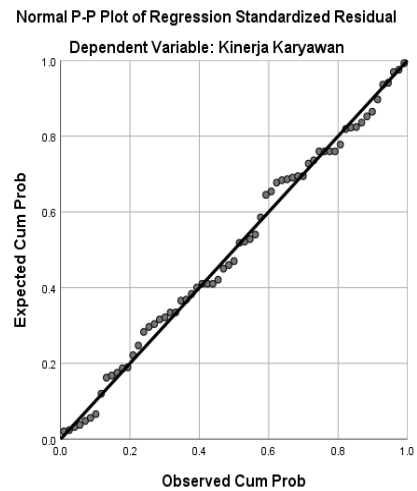
Gambar 1. Histogram Hasil Uji Normalitas

Hasil dari Grafik histogram pada gambar 1 menunjukkan grafik histogram yang memberikan distribusi normal. ditunjukkan dengan histogram dengan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

mengukur

b) Uji Reliabilitas instrument

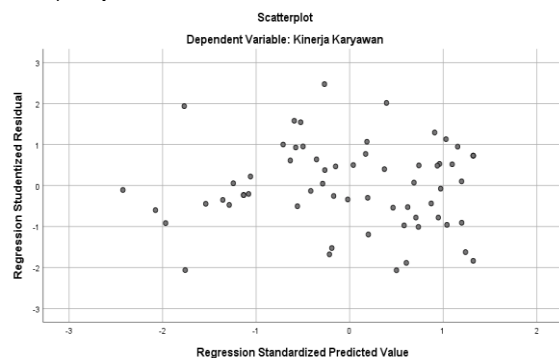
Hasil pengujian reliabilitas instrument dari masing-masing variabel penelitian dapat disajikan seperti tabel berikut ini:



Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola titik yang menyebar di sekitar garis dan penyebarannya mengikuti garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Gambar Scatter Plot

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik datar menyebar diatas dan dibawah atau disekitar 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas dan dibawah saja, penyebaran titik-titik

tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

c) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
odel		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Standar Operasional Prosedur Pengiriman	.235	4.247
	Komunikasi	.235	4.247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel hasil uji multikolinearitas di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* variabel standar operasional prosedur pengiriman sebesar 0,235 dan komunikasi sebesar 0,235 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* variabel standar operasional prosedur pengiriman sebesar 4,247 dan variabel komunikasi sebesar 4,247 dimana nilai tersebut kurang dari 10 yang mana menunjukkan bahwa model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda Antara Standar Operasional Prosedur

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.163	2.766		1.143	.257
	Standar Operasional Prosedur Pengiriman	.241	.173	.214	1.393	.169
	Komunikasi	.614	.153	.616	4.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel Coefficientsa diatas dapat dijelaskan bahwa: koefisien regresi linear berganda $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ yang telah ditemukan antara standar operasional prosedur

pengiriman (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $Y = 3,163 + 0,241 X_1 + 0,614 X_2$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah hubungan positif antara standar operasional prosedur pengiriman (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Konstanta (a) = 3,163 bermakna, tanpa adanya standar operasional prosedur pengiriman (X1) dan komunikasi (X2) maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3,163 satuan.

Konstanta (b1) = 0,614 bermakna, jika standar operasional prosedur pengiriman (X1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,614 satuan.

Konstanta (b2) = 0,241 bermakna, jika komunikasi (X2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,241 satuan

4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Antara standar operasional prosedur pengiriman (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.644	4.68751

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi antara variabel standar operasional prosedur (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) didapat

angka Korelasi (R) sebesar 0,810, yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dependen dan variabel independen sangat kuat karena angka tersebut berada pada interval 800-1.000.

5. Uji Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Antara Standar Operasional Prosedur (X1) dan Komunikasi (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.684	4,770

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Standar Operasional Prosedur

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi antara standar operasional prosedur (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar *R Square*

(R²) 0,694 , artinya standar operasional prosedur (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 69,4% dan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Uji Parsial (t)

Tabel 10. Output Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.163	2.766		1.143	.257
	Standar Operasional Prosedur Pengiriman	.241	.173	.214	1.393	.169
	Komunikasi	.614	.153	.616	4.008	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Mengacu pada tabel 10 *Output Coefficients* dapat diketahui variabel standar operasional prosedur pengiriman mempunyai 1,393 dengan *Sig* 0,169, sedangkan variabel komunikasi mendapatkan *t*_{hitung} sebesar 4,008 dengan nilai *Sig* 0,000 dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai apabila nilai *t*_{hitung} > *t*_{tabel} dan *Sig*. < 0,05 (taraf toleransi kesalahan), adapun nilai *t*_{tabel} berdasarkan tabel statistik pada uji 2 (dua) arah taraf toleransi 5% (0,05:2= 0,025) dengan rumus *df*= *n*-*K* (65-3=62) diperoleh nilai *t*_{tabel} sebesar 1,66.

Berdasarkan angka-angka dari hasil uji statistik maka dapat dilakukan pembuktian hipotesis statistik untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dalam penelitian ini sebagai berikut

- a) Hipotesis Statistik Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Ho: $\rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan standar operasional prosedur pengiriman terhadap Kinerja karyawan.



Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan standar operasional prosedur pengiriman terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,393 > 1,66$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara standar operasional prosedur pengiriman terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres cabang Bintaro. Dengan demikian maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Hipotesis Statistik Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

$H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.

Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,008 > 1,67$) namun nilai $Sig < 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres cabang Bintaro. Dengan demikian maka keputusan yang diambil adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Simultan (f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *Independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Kaidah pengujian signifikansi:

- a) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ 2,750 atau nilai $Sig \geq 0,05$, maka H_0 di terima dan H_a di tolak (tidak signifikan)
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,750 atau nilai $Sig < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di tolak (signifikan)

Adapun nilai F_{tabel} 2,750 di dapat dengan cara melihat tabel distribusi-F dengan ketentuan sebagai berikut:

N : 65 (Sampel)
 Tingkat kesalahan (α) : 5%
 K ($X=2 + Y = 1$) : 3 (jumlah variabel bebas + variabel terikat)
 N_1 ($K - 1 = 3 - 1$) : 2
 N_2 ($N - K = 65 - 3$) : 62
 F_{tabel} (α, N_1, N_2) : F_{tabel} (5%, 2, 62)
 F_{tabel} (5%, 3, 62) : 2,750
 (tabel distribusi F)

Output uji hipotesis secara simultan antara standar operasional prosedur pengiriman (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y):

Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Simultan Antara Standar Operasional Prosedur Pengiriman (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2591.512	2	1295.756	58.971	.000 ^b
Residual	1362.309	62	21.973		
Total	3953.821	64			

Dari tabel 11 *Output Anova^a* di atas dapat dijelaskan bahwa, F_{hitung} , sebesar 58,971 dengan Sig 0,000 bisa dikatakan berpengaruh signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$, berdasarkan angka-angka dari hasil uji statistik dapat dilakukan pembuktian guna menjawab rumusan masalah ketiga dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan standar operasional prosedur pengiriman dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Ha: $\rho \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan standar operasional prosedur pengiriman dan komunikasi terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan angka angka dari hasil uji statistik diatas dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($58,971 > 2,750$) dan $Sig < 0,05$

($0,00 < 0,05$) maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara standar operasional prosedur pengiriman dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres cabang Bintaro. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Standar Operasional Prosedur pengiriman dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut::

1. Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ($1,393 > 1,66$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara standar operasional prosedur pengiriman terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres cabang Bintaro.
2. Hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel ($4,008 > 1,67$) namun nilai Sig < $0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sicepat Ekspres cabang Bintaro.
3. Hipotesis diperoleh Fhitung > Ftabel ($58,971 > 2,750$) dan Sig < $0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara standar operasional prosedur pengiriman dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres cabang Bintaro. Maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil perhitungan koefisien korelasi didapat angka Korelasi (R) sebesar 0,810, yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dependen dan variabel independen sangat kuat karena angka tersebut berada pada interval 800-1.000

B. SARAN

Berdasarkan fakta dan bukti pada penelitian ini, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. disarankan kepada perusahaan agar mengembangkan standar operasional prosedur pengiriman agar lebih dirasakan dan memberi efek lebih optimal agar meningkatnya kinerja karyawan
2. disarankan kepada perusahaan agar selalu lebih melakukan budaya komunikasi yang baik antar lini karyawan dengan adanya sosialisasi standar operasional baru serta masukan dari karyawan terhadap perusahaan langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Erwan .P dan Dyah R.S. (2012). Implementasi Kebijakan Publik. Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta : Gava Media.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara A.A., (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara A.A.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arif. .R. (2011). Penilaian Kinerja. PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahar, H., & Mathar, T. (2015). "Upaya Pelestarian Naskah Kuno di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Sulawesi Selatan" Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipak Khizanah Al-Hikmah volume 3 no 1 halaman 89-100.
- Bambang .W. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Sulita.

- Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djamarah, Syaiful .B. (2011). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Effendy, Onong .U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditia Bakti.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Masram. (2017) . *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Misbahudin, Iqbal Hasan, (2013), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara
- Purnamasari, Evita P., 2015, *Panduan Menyusun SOP Standard Operating Procedure*, Jagakarsa, Jakarta: PT Buku Kita.
- Robbins, Stephen .P dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi. Teori dan Studi Kasus*. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Sekaran, Uma (2003), *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sinambela, Lijan .P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Suryono. (2011). *Metodelogi penelitian kesehatan*. Jogjakarta: Mitra Cendikia.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Keuangan : Teori, Konsep & Aplikasi*. Jakarta : Ekonisia.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.